Marajuns de Venezuela
J-30414[illegible]2

# GACETA OFICIAL
## DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

AÑO CXXXIX — MES VII | Caracas, lunes 7 de mayo de 2012 | Nº 6.076 Extraordinario

## SUMARIO

**Presidencia de la República**

Decreto Nº 8.938, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

## PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

### EXPOSICION DE MOTIVOS

### LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

El derecho laboral venezolano, tal y como se le conoce contemporáneamente, nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, que permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, y se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del *hecho social* del trabajo.

A partir de este momento, la evolución de la legislación laboral venezolana ha discurrido en forma paralela con la historia de las luchas sociales de los trabajadores y trabajadoras de Venezuela, produciéndose una relación de mutua influencia que ha legado importantes páginas a la historia contemporánea del país.

Esta Ley se mantuvo vigente por casi 55 años, durante los cuales fue objeto de sucesivas reformas parciales (en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), sufriendo una evolución sustantiva en 1991, cuando le fue otorgado carácter orgánico, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo del 1º de mayo de 1991.

La ley orgánica del trabajo surgió como consecuencia de las importantes contradicciones surgidas con la instauración del modelo neoliberal, que en Venezuela vivió su momento de mayor intensidad a partir del año 1989. La ola privatizadora de entonces, entre otras medidas económicas de gran impacto social, impulsó una serie de luchas sociales que llevaron al reordenamiento de una serie de reglamentaciones dispersas en diversas normas de distinta categoría, remozando de esta manera el contrato social existente.

Poco duró esta paz social, pues apenas seis años después el avance de las teorías neoliberales produjo una importante reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual fue sancionada en fecha 19 de junio de 1997, en cuyo texto se logró consagrar la supresión de una de las más importantes conquistas de la clase trabajadora venezolana, como lo era la llamada retroactividad del cálculo de las prestaciones de antigüedad. Esa misma ola logró que un año después, el 23 de septiembre de 1998, se decretara además la liquidación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Estos importantes retrocesos y distorsiones de los derechos laborales, lograron ser contrarrestados en un plazo relativamente breve, en el marco de las deliberaciones de la Asamblea Nacional Constituyente de 1999, que dejó sin efecto la liquidación del IVSS e incluyó en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) el derecho de los trabajadores y trabajadoras "a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía" (CRBV, artículo 92), complementada con una disposición transitoria que ordena la instauración de "un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez años" (CRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3).

Adicionalmente, la disposición transitoria supra mencionada ordena que la legislación laboral contemple normas que "regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva" (CRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3).

Este punto de quiebre se debe, sin lugar a dudas, a la valiente decisión de la Asamblea Nacional Constituyente de incluir el precedente doctrinario más importante en materia social en Venezuela, la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar, el cual se resume de la mejor manera en la proposición recogida en su célebre Discurso al Congreso Constituyente de Angostura, el 15 de febrero de 1819:

> *"El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política".*

No podía ser de otra forma, cuando el objetivo central para el cual el Pueblo en 1999 otorgó el poder constituyente originario fue, precisamente, "transformar el Estado y crear un nuevo ordenamiento jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa", como lo reconoce la Asamblea Nacional Constituyente en el epígrafe con el cual decreta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Esto es lo que explica que, más allá de las reparaciones al desmantelamiento de los derechos laborales que lograron colarse en las normas venezolanas en las horas finales de la larga noche neoliberal, con la entrada en vigor de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en 1999, se produce un salto cualitativo de enorme importancia en la concepción doctrinaria del derecho laboral, a partir del reconocimiento del trabajo, al igual que la educación, como "procesos fundamentales" para alcanzar los fines esenciales del Estado (CRBV, artículo 3°).

De esta manera, el hecho social del trabajo, en la medida en que constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la ley de leyes venezolana como un proceso social, *el proceso social del trabajo.*

Microjuris de Venezuela
J-30414534-2



La promulgación de la presente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) resulta especialmente oportuna a la luz de la manera como la coyuntura política internacional ha evolucionado desde 1999: evidencias de un agotamiento del modelo económico predominante y la subsecuente explosión de crisis estructurales, que han llevado a los gobiernos de muchos países del mundo a ceder ante la tentación de introducir regresiones a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, incurriendo en evidentes violaciones de derechos fundamentales de la población.

En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela da un paso al frente en su propósito de asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, como se desprende del mandato de la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar.

## Título I
## Normas y principios constitucionales

El primer título de la LOTTT recoge de manera exhaustiva el legado constitucional en un solo cuerpo, y en tal sentido la legislación laboral pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos de los procesos sociales de educación y trabajo.

De esta manera, se consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar de las personas de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, lo cual incluye a las personas con discapacidad. También se garantiza la igualdad y equidad de género en el ejercicio del derecho al trabajo, y se incorporan como oficiales los idiomas indígenas en la relación de trabajo, y por se reconoce la obligación de comunicar las disposiciones que se comuniquen en dichos idiomas a los trabajadores y trabajadoras indígenas. Se prohíbe el trabajo a las personas antes de los catorce años de edad, y acoge las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

En tal sentido, se incorporan garantías de aplicación de la ley al otorgar a las autoridades administrativas y judiciales facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, incluyendo el uso de la fuerza pública, en aquellas situaciones que pudieran ameritarlo. También agiliza y simplifica la administración de justicia laboral, e igualmente establece la *responsabilidad objetiva* del patrono o la patrona en relación con las garantías a que la ley le obliga con sus trabajadores y trabajadoras y con el país, con especial énfasis en materia de salud y seguridad laboral.

Se establece además el *carácter de servicio público no lucrativo de la seguridad social* a la que tiene derecho toda persona, su disfrute por parte de trabajadores y trabajadoras no dependientes y recoge derecho a la seguridad social de las personas que desarrollan el trabajo del hogar.

Se prohíbe expresamente la tercerización, y en general toda simulación o fraude cometido por patronos o patronas, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, y en general se establece *la primacía de la realidad en la relación laboral.*

A tales efectos, así como de los derivados de las obligaciones de los patronos o patronas con sus trabajadores o trabajadoras, como las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, la LOTTT establece el concepto de *entidad de trabajo,* con el cual se resume en una misma categoría jurídica la diversidad de nociones preexistentes para definir el lugar en el cual se desempeñan los trabajadores o las trabajadoras, sea lugar de trabajo, empresa, faena, obra, explotación, o cualesquiera otras.

La LOTTT recoge el mandato constitucional de establecer en diez años el lapso de prescripción para reclamos por prestaciones sociales, pero también eleva a cinco años el lapso para el resto de los reclamos derivados de la relación laboral.

Finalmente, la LOTTT promueve y protege la iniciativa popular en el trabajo, facilitando el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras.

## Título II
## De las relaciones de trabajo

Se garantiza la estabilidad en el trabajo y se limita toda forma de despido no justificado, que será nulo. Se instituye la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o la trabajadora, por un monto adicional igual al de las prestaciones sociales, pero su aceptación o rechazo será opcional para el trabajador y la trabajadora. Se incorporan el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido.

Avanza en la definición de las condiciones específicas que deben cumplirse para acordar un contrato a tiempo determinado, previendo de esta manera el establecimiento fraudulento de este tipo de contratos cuando no se justifica su existencia.

Además fija la obligación del patrono o de la patrona de pagar la diferencia de salario no cubierta por la seguridad social en los casos de suspensión de la relación de trabajo por reposo médico originado en enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.

Finalmente establece que, en caso de traspaso por cualquier título de una entidad de trabajo, se producirá sustitución de patrono o patrona, en función de proteger los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente la estabilidad y los haberes, ampliando sus efectos a lo largo de cinco años.

## Título III
## De la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo

La LOTTT incorpora la noción de que la riqueza es un producto social generado principalmente por los trabajadores y las trabajadoras y por tanto se establece que su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a sus familias. En la misma línea, atribuye al Estado la responsabilidad de proteger el salario, así como proteger y fortalecer el ingreso familiar, en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular, para lo cual el Ejecutivo podrá, entre otras medidas, decretar aumentos salariales, realizando amplias consultas y conociendo las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. Se prohíbe el cobro de comisiones bancarias a cuentas de nómina y el establecimiento de condiciones para la apertura y mantenimiento de este tipo de cuentas.

Se eleva a treinta días de salario el pago mínimo por concepto de utilidades, y se recoge el mandato constitucional de establecer el derecho de los trabajadores y trabajadoras a prestaciones sociales que le recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía, calculadas con base en el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral.

Se establece por tanto la noción de garantía de las prestaciones sociales, que es o bien el crédito que realiza el patrono o la patrona en la contabilidad de la entidad de trabajo o bien el depósito en el fideicomiso individual o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora.

La LOTTT otorga privilegio absoluto a los créditos adeudados a los trabajadores o las trabajadoras sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios. Igualmente,

También establece la potestad del Ejecutivo para, en protección del proceso social de trabajo, restablecer las actividades productivas de una entidad de trabajo que haya sido objeto de cierre ilegal o fraudulento, o cuyo patrono o patrona se encuentre en desacato de una orden de reinicio de actividades. Igualmente, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a preservar sus fuentes de trabajo incluso a través de la gestión directa de los activos de las entidades de trabajo que se encuentren en las dificultades antes citadas, mediante designación de Juntas Administradoras Especiales, para lo cual podrán recibir asistencia técnica del Estado.

La LOTTT incorpora las definiciones de acoso laboral y acoso sexual, como conductas abusivas ejercidas por el patrono o la patrona o sus representantes, en contra del trabajador o la trabajadora.

Se disminuye la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana. Se mantiene la jornada nocturna en un máximo de 35 horas a la semana fijado desde 1999 por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, en consecuencia, se fija la jornada mixta, en el punto medio de 37 hora y media semanales.

En las entidades de trabajo continuo, se establece una jornada máxima semanal de 42 horas, compensadas con un día adicional de vacaciones por cada cuatro semanas laboradas. Se fija en media hora el tiempo mínimo de descanso dentro de la jornada de las entidades de trabajo continuo.

Se incorporan como días feriados el lunes y martes de carnaval, así como el 24 y el 31 de diciembre.

Finalmente, se amplia el pago del bono vacacional a 15 días, más un día adicional por año, hasta un máximo de 30 días.

## Título IV
## Modalidades especiales de condiciones de trabajo

Se establece que las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, como la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales.

Mientras se promulgan su respectiva Ley Especial, se igualan los derechos de los trabajadores y trabajadoras en labores para el hogar a los establecidos en la Ley para los demás trabajadores. Igualmente, a los trabajadores y trabajadoras a domicilio se les otorga derecho a la seguridad social, así como los límites de la jornada y el derecho a los dos días de descanso que tienen los demás trabajadores y trabajadoras, al igual que a los trabajadores y trabajadoras deportistas profesionales, agrícolas, del transporte terrestre, del transporte aéreo, del transporte marítimo, fluvial y lacustre, motorizados y de la cultura.

Se establece la obligación a los patronos y patronas de incorporar en su nomina el 5% de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en corresponsabilidad con la sociedad para el desarrollo de entidades de trabajo con la participación de las organizaciones sociales, comunales y de los trabajadores y trabajadoras, así como establecer programas de formación y concientización, y se establecerá una Ley Especial que regirá las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.

## Título V
## De la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras

Plantear que la formación colectiva conforme a lo planteado en esta Ley tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, y su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con los procesos de transformación social, con la defensa de la independencia y el desarrollo de la soberanía nacional.

Se establece que con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanística de los trabajadores y las trabajadoras, y estimulara el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios. El Estado garantizara el cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

Se señala que los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo nacional.

El Estado, con la participación solidaria de la familia y la sociedad creará oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular para su educación e inclusión en el proceso social del trabajo como estudiante, aprendiz, pasante, becario o becaria.

Se señala la obligación de contratar aprendices y de admitir los pasantes que le soliciten las instituciones educativas.

Incorpora que las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores y las trabajadoras podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin que esto signifique interrumpir sus labores productivas.

Se establece que el trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

Se norma que cada centro de trabajo mantendrá al servicio de la comunidad aledaña el proceso de formación colectiva integral sobre los procesos específicos que desarrolla, sin que la

participación en los mismos conlleve necesariamente al ingreso en el proceso de trabajo de dicho centro a los y las participantes comunitarios. En el marco de la integración familia-centro de trabajo-comunidad y como parte de su contribución a la formación integral de los ciudadanos y ciudadanas.

**Título VI**
**De la protección integral de la familia**

Se establece que el Estado garantizara que el proceso social de trabajo y de educación se oriente a la creación de las condiciones materiales, sociales e intelectuales requeridas para el desarrollo integral de la familia.

La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y lo extiende de un año de la LOT vigente a dos años después del parto. Extiende la inamovilidad de un año a dos años en los casos de adopción de niñas o niños menores de tres años.

Se establece que la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después. Esto incluye a la madre que adopte un hijo o hija menor de tres años.

Se extiende la inamovilidad del padre a dos años después de nacido el hijo o hija y se recoge la licencia de 14 días para el padre por nacimiento, ambas establecidas en la Ley de protección a la familia, la maternidad y la paternidad.
Se modifica el término guardería por el centro de educación inicial y se incorpora la obligación de que tengan salas de lactancia.

Se indica que la trabajadora o el trabajador que tenga un hijo, hija o más, con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.

**Título VII**
**Del derecho a la participación protagónica de los trabajadores, las trabajadoras y sus organizaciones sociales**

Se establece que los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

Se incorpora el principio de pureza, que impide que se constituya una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de sus patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.

Se incorporan a las finalidades de las organizaciones sindicales de trabajadores las de garantizar la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo ejerciendo control y vigilancia sobre los costos para garantizar precios justos; y la de garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.

Se elimina la restricción que existe en la LOT vigente que indica que los adolescentes no pueden pertenecer a sindicatos o que los trabajadores y trabajadoras extranjeros debían tener mas de diez años en el país para poder formar parte de la directiva de un sindicato.

Se incorporaron como finalidades de las organizaciones de patronos o patronas las de garantizar la producción y distribución de los bienes y servicios a precios justos conforme a la ley, para satisfacer las necesidades del pueblo, y promover el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país; así como la de promover y estimular entre sus afiliados y afiliadas valores éticos, morales, humanos que permitan una justa distribución de la riqueza, una conciencia productiva nacional, desarrollo sustentable al servicio de la sociedad, seguridad alimentaria de la población y el colocar los supremos intereses de la nación y del pueblo soberano, por encima de los intereses individuales.

Se establece que las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, y los colegios de profesionales, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

Se crea el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales.

Se incorpora entre las obligaciones que deben fijar los estatutos las normas para la elección de la Junta Directiva; las causas y procedimientos para la remoción o revocatoria del mandato de los y las integrantes de la Junta Directiva; y la forma de sustitución de los que hayan sido removidos, removidas, revocados, revocadas o hayan renunciado a su cargo antes del vencimiento del período estatutario de la Junta Directiva.

Se agregan entre las causales para negar el registro de una organización sindical cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año fueron inhabilitadas para la reelección por no rendir cuenta de la administración de fondos sindicales o cuando se incluyan personas que durante el último año pertenecieron a la junta directiva de otra organización sindical cuyo periodo se venció y no han convocado a elecciones sindicales.

Se establece el derecho de los afiliados y afiliadas a una organización sindical de ser consultados por asamblea o por referéndum sobre todos las decisiones que involucren al colectivo de trabajadores y trabajadoras, el derecho a elegir y ser elegidos, y el de expresarse libremente sin que eso genere discriminación dentro de la organización sindical.

Se establece que para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal directo y secreto.

Se indica que la no convocatoria a elecciones sindicales por parte de los integrantes de una junta directiva a la que se haya vencido el periodo para la cual fue electo es contraria a la ética sindical, al ejercicio de la democracia sindical y a lo establecido en la Constitución, por lo que la junta directiva cuyo período

para el cual fueron electos o electas haya vencido no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio.

Se da plena autonomía a las organizaciones sindicales de realizar elecciones pero sus estatutos deben indicar la forma de convocar las elecciones de directivos; la forma de designar a los y las integrantes de la Comisión Electoral; los afiliados y afiliadas con derecho a voto, los requisitos para la inscripción de candidatos y candidatas; el sistema de votación que debe garantizar la elección de las junta directiva por representación proporcional de las minorías y en forma uninominal; la forma y oportunidad de revocatoria del mandato de la junta directiva o alguno o alguna de sus integrantes.

Se establece que cuando hayan transcurridos tres meses de vencido el período de la junta directiva de la organización sindical sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento de los afiliados y afiliadas, podrá solicitar al tribunal que disponga la convocatoria respectiva.

En garantía de la autonomía sindical se establece que la comisión electoral sindical es la máxima autoridad de la organización sindical en lo que se refiere al proceso electoral y estará encargada de su planificación y desarrollo de acuerdo a lo establecido en sus estatutos.

Se señala que cuando un integrante de la junta directiva haya renunciado o haya sido removido por razones disciplinarias, será sustituido conforme a los estatutos o por una asamblea general. Cuando hayan renunciado hayan sido removidos mas de las dos terceras partes de los integrantes de la junta directiva deberán convocarse a nuevas elecciones.

Se establece la posibilidad de revocatoria del mandato de los integrantes de la junta directiva del sindicato.

Se señala que las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar su gestión, administrar sus fondos y a su independencia financiera. Los afiliados y afiliadas tienen derecho a la rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales.

Se orienta que los tres directivos sindicales que sean responsables de la administración y movilización de los fondos del sindicato y no hayan cumplido con la rendición de cuentas, no podrán ser reelectos como directivos de la organización sindical, modificando el criterio de la ley actual que se lo aplicaba a toda la junta directiva.

Se establece que podrán acudir ante la Contraloría General de la República, no menos el diez por ciento de los afiliados y las afiliadas a una organización sindical, a fin solicitar que se auditen las cuentas presentadas por la administración respectiva o ante la falta de rendición de cuentas en el período establecido.

Se norma que los directivos sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la Ley.

Estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes. Será ilegal cualquier pago por parte del patrono a dirigentes sindicales. Todos los pagos deben realizarse a nombre de la organización sindical.

Se establece que un sindicato se puede disolver para incorporarse a otra organización sindical o para unirse a otras creando una nueva organización sindical.

Se indica que el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

Se establece que cuando un trabajador o trabajadora con inamovilidad sea despedido o despedida el funcionario o funcionaria se trasladara hasta la empresa para imponer el reenganche, si hay obstrucción pedirá apoyo a las fuerzas del orden público y si persistiera la obstrucción se detiene los responsables.

Se indica que cuando dos o mas organizaciones sindicales soliciten por separado negociar una convención colectiva se le asignara a la que tenga mas afiliados registrados, y si no fuera posible determinarlo se convocara a un referéndum de los trabajadores y trabajadoras para que decidan.

Se obliga a que en la convención colectiva se establezca una instancia de protección de derechos, formada por trabajadores y trabajadoras y representantes del patrono y patrona que debe reunirse mensualmente y que haga seguimiento al cumplimiento de los acuerdos. El Inspector del Trabajo podrá participar de ella o convocarla, por oficio o a solicitud de parte, cuando haya diferencias que pudieran originar un conflicto.

Se establece en 180 días el lapso para la negociación de la convención colectiva, prorrogable por acuerdo de ambas partes.

Se establece que el Inspector del Trabajo debe verificar que lo acordado en una convención colectiva no violenta normas de orden publico antes de proceder a homologarla.

Se establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a tramitar un pliego conflictivo cuando se haya agotado todas las vías conciliatorias para resolver un conflicto de trabajo.

Se indica que todos los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho constitucional a la huelga siempre que hayan introducido un pliego conflictivo. Se establece que los trabajadores y trabajadoras en huelga no podrán paralizar servicios públicos esenciales para la población.

Se indica que los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

Se establece que los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales.

## Título VIII
## De las instituciones necesarias para la protección y garantías de derecho

Se incorporan al texto de funciones del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del trabajo la de aplicar la justicia laboral con base en los principios constitucionales,

garantizando la protección del proceso social del trabajo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Se señala que los trabajadores, así como sus organizaciones, podrán realizar cualquier trámite o actuación ante el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del trabajo sin necesidad de ser asistidos por un abogado.

Se norma que en cada Inspectoría del Trabajo habrá un servicio de Procuraduría del Trabajo, integrado por profesionales del derecho a fin de prestar de manera gratuita asesoría y asistencia legal a los trabajadores y trabajadoras que requieran la asistencia o representación legal.

Se establece el funcionario Inspector de Ejecución para garantizar la aplicación de las medidas dictadas por las Inspectorías del trabajo con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de las mismas. Sus facultades y competencias para ejecutar los actos administrativos, dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, y solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

Se indica que los funcionarios y funcionarias del trabajo, en la supervisión de las entidades de trabajo, deberán poner inmediatamente en conocimiento por escrito al patrono y los trabajadores, de los incumplimientos de la normativa legal que fueren detectados y las medidas que deben adoptarse dentro de un lapso prudencial. El acta de la supervisión deberá contener la descripción de los hechos, la normativa infringida, el ordenamiento con las correcciones necesarias y el lapso para su aplicación. En caso de persistir el incumplimiento, transcurridos los lapsos fijados, se elaborará un informe solicitando que se inicie el procedimiento de sanción por incumplimiento y cuando corresponda, la revocatoria de la solvencia laboral, sin que ello libere al infractor o infractora de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal.

Finalmente, se incorpora a la Ley el Registro Nacional de Entidades de Trabajo para llevar los datos en materia de trabajo y de seguridad social de todas las empresas y establecimientos del país, y en el cual se hará constar todo lo referente a las Solvencias Laborales.

## Título IX
## De las sanciones

Se establece que el procedimiento para la sanción se efectuará en estricto resguardo de los principios de legalidad, el derecho a la defensa, racionalidad, proporcionalidad y tipicidad.

Las multas previstas en la LOTTT se estimarán con base en Unidades Tributarias, en lugar de ser calculadas sobre salarios mínimos. Se mantienen las causales de amonestación, y se establece además multa por infringir las normas relativas a las modalidades especiales de condiciones de trabajo, como extensión de la sanción pecuniaria por incumplimientos hasta ahora previstos únicamente para el caso de los trabajadores domésticos.

Se señala la multa al patrono incurso en hechos o actos de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Se indican como causas de arresto de seis a quince meses el desacato a la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, la violación del derecho a huelga, el incumplimiento u obstrucción a la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, y el cierre de la fuente de trabajo de manera ilegal e injustificada.

Se establece la destitución del funcionario del Trabajo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios o dádivas, modificándose así el procedimiento establecido de multa de un mes de sueldo y posterior destitución solo en caso de reincidencia. También se establece una multa a los funcionarios de dirección de un organismo, ente o empresa del Estado que incumpla con sus trabajadores.

Se norma que los incumplimientos en materia laboral implica la negación o revocatoria de la solvencia laboral. Finalmente, establece que las multas previstas por esta Ley serán pagadas a la Tesorería de la Seguridad Social.

## Título X
## Disposiciones transitorias, derogatorias y final

Las disposiciones transitorias de la ley otorgan un plazo de tres años para que los patronos y patronas incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajusten a ella, otorgando inamovilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras objeto de tercerización, así como el disfrute de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente.

Los trabajadores y las trabajadoras quedan protegidos y protegidas por las nuevas disposiciones sobre jornada laboral, incluyendo los más vulnerables como vigilantes, trabajadores y trabajadoras nocturnos y de servicios. En el transcurso del año establecido desde la promulgación de la Ley para adecuar los horarios de trabajo, el Consejo Superior del Trabajo establecerá los mecanismos para hacer justicia con esta norma y el Reglamento de la Ley servirá de instrumento para este objetivo.

Finalmente, se prevé la designación por parte del Ejecutivo de un Consejo Superior del Trabajo, que encargará de coordinar las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en un lapso de tres años.

Decreto N° 8.938 30 de abril de 2012

**HUGO CHAVEZ FRIAS**
**Presidente de la República**

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del socialismo y el engrandecimiento del País, basado en los principios humanistas y en las condiciones morales y éticas Bolivarianas, por mandato del pueblo y en ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 8 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 1° de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las Materias que se delegan, en Consejo de Ministros.

Microjuris de Venezuela
J-30414634-2



**DICTA**

El siguiente,

## DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

## TITULO I
## NORMAS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

### Capítulo I
### Disposiciones Generales

**Objeto de la Ley**

**Artículo 1º.** Esta Ley tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

**Normas de Orden Público**

**Artículo 2º.** Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 3º.** Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley.

Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

**Medidas para garantizar la aplicación de esta Ley**

**Artículo 4º.** En ejercicio de las atribuciones previstas en la Legislación Laboral, las autoridades administrativas o judiciales del trabajo, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, están facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos y medidas tendientes a lograr la ejecución de esas decisiones en el ámbito de aplicación de esta Ley.

**Cuerpos armados**

**Artículo 5º.** Quedan exceptuados de las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas dentro de sus atribuciones establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de los que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores y de trabajadoras regidos y regidas por esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de sus labores.

Se entenderá por cuerpos armados los que integran la Fuerza Armada Nacional Bolivariana y los servicios policiales, los cuales se regirán por sus estatutos orgánicos o normativas especiales, quienes se encuentran directamente vinculados a la seguridad y defensa de la Nación y al mantenimiento del orden público.

**Trabajadores y trabajadoras al servicio de la Administración Pública**

**Artículo 6º.** Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estadales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordados en esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estadales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados y amparadas por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estadal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antiguedad.

**Servicios profesionales**

**Artículo 7º.** Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios profesionales mediante contratación por honorarios profesionales, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, siempre y cuando éstas no desmejoren la normativa que debe regir la relación laboral. En tal sentido, estarán amparados y amparadas por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.

Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos trabajadores y trabajadoras se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.

**Acción de amparo autónomo**

**Artículo 8º.** Los derechos y garantías consagrados en materia laboral podrán ser objeto de la acción de amparo constitucional

Microjuris de Venezuela
J-30414534-2



interpuesta ante los jueces y juezas con competencia laboral, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la ley que rige la materia de amparo sobre derechos y garantías constitucionales y la ley que rige la materia procesal del trabajo .

**Competencias del Poder Ejecutivo y Legislativo**
**Artículo 9º.** La legislación y regulación jurídica en las materias de trabajo y seguridad social son competencia exclusiva del Poder Público Nacional, a través de los poderes Ejecutivo y Legislativo de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En consecuencia, los estados y los municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre estas materias. Quedan a salvo las disposiciones que dichas entidades dicten para favorecer a los trabajadores y a las trabajadoras que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral.

**Facultad reglamentaria del Ejecutivo Nacional**
**Artículo 10.** El Ejecutivo Nacional tendrá las más amplias facultades para desarrollar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Reglamentos, Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país.

**Gratuidad de la justicia laboral**
**Artículo 11.** La justicia laboral es gratuita tanto en sede judicial como en sede administrativa del trabajo. En consecuencia, no se podrán establecer tasas, aranceles ni exigir o recibir pago alguno por sus servicios. Los Registros Públicos y Notarías Públicas no podrán cobrar tasas, aranceles ni exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales.

**Apoyo debido a los funcionarios y funcionarias del trabajo**
**Artículo 12.** Para la restitución de derechos infringidos o bajo amenaza de serlo y en caso de necesidad, las autoridades civiles, policiales y militares tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios y funcionarias del trabajo en el cumplimiento de sus deberes, y dentro de sus atribuciones legales.

**Promoción y protección de la iniciativa popular en el trabajo**
**Artículo 13.** En la aplicación de las disposiciones de esta Ley se protegerá y facilitará el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social, la pequeña y mediana industria, la microempresa, las entidades de trabajo familiar, y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras, con el objetivo de satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de las familias, la comunidad y el conjunto de la sociedad en el marco de la justicia social mediante los procesos de educación y trabajo, fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado.

**Idiomas Oficiales**
**Artículo 14.** El idioma oficial en la República Bolivariana de Venezuela es el castellano, los idiomas indígenas también son de uso oficial para los pueblos indígenas y deben ser respetados en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, por constituir patrimonio cultural de la Nación y de la humanidad. En consecuencia las órdenes, instrucciones, manuales de formación y capacitación, entrenamiento y formación laboral y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores y a las trabajadoras, serán en idioma castellano o indígena según sea el caso. Cuando por razones de tecnología sea necesaria la aplicación de un idioma distinto, llevará el equivalente en idioma castellano, o traducidos a sus idiomas para uso de los pueblos indígenas.

**De los tratados pactos y convenciones internacionales**
**Artículo 15.** En la aplicación de la presente Ley tendrán carácter obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República, siempre que sean más favorables que la legislación laboral nacional.

**Fuentes del derecho del trabajo**
**Artículo 16.** Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes:

a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.

b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.

c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.

d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.

e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.

f) La jurisprudencia en materia laboral.

g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.

h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.

**Seguridad Social**
**Artículo 17.** Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo. Los trabajadores y trabajadoras sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutaran ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a esta Ley.

El trabajo del hogar es una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social, de conformidad con la ley.

## Capítulo II
## Principios Rectores

**Principios**
**Artículo 18.** El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad,

2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.

3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.

7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

**Irrenunciabilidad de los derechos laborales**

**Artículo 19.** En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras.

Las transacciones y convenimientos solo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.

En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aún cuando el trabajador o trabajadora hubiese declarado su conformidad con lo pactado. Los funcionarios y las funcionarias del trabajo en sede administrativa o judicial garantizarán que la transacción no violente de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

**Igualdad y equidad de género**

**Artículo 20.** El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

**Principio de no discriminación en el trabajo**

**Artículo 21.** Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán irritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

**Primacía de la realidad**

**Artículo 22.** En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social.

Son nulas todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a esta Ley, así como las destinadas a simular las relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones.

En estos casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les correspondan a los trabajadores y las trabajadoras derivadas de la relación de trabajo.

**Principios de la administración de justicia**

**Artículo 23.** La legislación procesal, la organización de los tribunales y la administración del trabajo, se orientarán con el propósito de ofrecer a los trabajadores y a las trabajadoras, patronos y patronas, la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia orientada por los principios de uniformidad, brevedad, gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad, rectoría del juez en el proceso, sencillez, eficacia, accesibilidad, imparcialidad, idoneidad, transparencia, autonomía, independencia, responsabilidad, atendiendo el debido proceso, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

**Correcta aplicación de esta Ley**

**Artículo 24.** La correcta aplicación de esta Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En correspondencia con ello, debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.

## Capítulo III
## Del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar

**Objetivo del proceso social de trabajo**

**Artículo 25.** El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar:

1. La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación.

2. La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad.

3. El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.

4. La seguridad y soberanía alimentaria sustentable.

5. La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

**Derecho al trabajo y deber de trabajar**

**Artículo 26.** Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.

El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

**Porcentaje de personal venezolano**

**Artículo 27.** El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona, que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas. Así mismo, las remuneraciones del personal extranjero, no excederán del veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y de las trabajadoras.

Se requerirá la nacionalidad venezolana para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación.

**Excepciones temporales**

**Artículo 28.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, previo estudio de las condiciones generales de los puestos de trabajo y seguridad social en el país y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y condiciones siguientes:

1. Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, se condicionará a que el patrono o la patrona, dentro del plazo que se le señale, capacite y adiestre personal venezolano.

2. Cuando exista demanda de puesto de trabajo y el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, compruebe que no se puede satisfacer con personal venezolano.

3. Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional, por entidades de trabajo contratadas por éste, o en el marco de Convenios Internacionales, el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización, se fijarán por resolución del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

4. Cuando se trate de personas definidas como refugiados por la normativa del Derecho Internacional.

**Contratación de trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras**

**Artículo 29.** Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos o hijas nacidas en el territorio nacional, o sean casados o casadas con venezolanos o venezolanas, quienes hayan establecido su domicilio en el país, o quienes cuenten con un tiempo de residencia superior a cinco años continuos.

## Capítulo IV
## De la Protección al Trabajador y la Trabajadora

**Libertad de trabajo**

**Artículo 30.** Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes.
Ninguna persona podrá impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad.

**Excepciones a la libertad de trabajo**

**Artículo 31.** Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o principios de esta Ley podrá impedirse el trabajo. El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, podrá mediante resolución motivada impedir:

1. La sustitución de un trabajador o trabajadora, protegido por la inamovilidad prevista en esta ley referida a su participación en un conflicto laboral tramitado legalmente.

2. La sustitución definitiva de un trabajador o trabajadora, que le haya sido certificada una enfermedad ocupacional o capacidad reducida no permanente por ocasión de un accidente de trabajo.

3. La sustitución de un trabajador o trabajadora que goce de protección especial del Estado, que haya sido despedido de manera irrita.

4. La sustitución definitiva de un trabajador o trabajadora que haya estado separado o separada de sus labores por causas de enfermedad no ocupacional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley.

5. La sustitución de trabajadores y trabajadoras en caso de despido masivo.

**Protección especial para niños, niñas y adolescentes**

**Artículo 32.** Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y adolescentes. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, su protección integral. El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulara por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

**Libre tránsito hacia los centros de trabajo**
**Artículo 33.** A nadie se le impedirá el libre tránsito por autopistas, carreteras, avenidas, veredas o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercancías, ni estará sujeto a ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley.

**Actividades prohibidas en los centros de trabajo**
**Artículo 34.** Se prohíbe la venta y consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes, el establecimiento de juegos de azar y casas de prostitución, y el porte de armas en los centros de trabajo.

## Capítulo V
## De las Personas en el Derecho del Trabajo

**Definición de trabajador o trabajadora dependiente**
**Artículo 35.** Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

**Definición de trabajador o trabajadora no dependiente**
**Artículo 36.** Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.

**Trabajador o trabajadora de dirección**
**Artículo 37.** Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones.

**Trabajador o trabajadora de inspección y trabajador o trabajadora de vigilancia**
**Artículo 38.** Se entiende por trabajador o trabajadora de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras.

Se entiende por trabajador o trabajadora de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes.

**Primacía de la realidad en calificación de cargos**
**Artículo 39.** La calificación de un trabajador o trabajadora como de dirección o de inspección, dependerá de la naturaleza real de las labores que ejecuta, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes, de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono o la patrona o de la que señalen los recibos de pago y contratos de trabajo.

En caso de controversia en la calificación de un cargo, corresponderá a la Inspectoría del Trabajo o a la Jurisdicción Laboral, según sea el caso, determinar la calificación que corresponda.

**Definición de patrono o patrona**
**Artículo 40.** Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o mas trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

**Representante del patrono o de la patrona**
**Artículo 41.** A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono o de la patrona toda persona natural que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras.

Los directores, directoras, gerentes, administradores, administradoras, jefes o jefas de relaciones industriales, jefes o jefas de personal, capitanes o capitanas de buques o aeronaves, liquidadores, liquidadoras, depositarios, depositarias y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono o de la patrona aunque no tengan poder de representación, y obligarán a su representado o representada para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

**De la notificación al patrono o patrona**
**Artículo 42.** La notificación al patrono o patrona, se hará mediante un cartel que indicara, el día y la hora acordada para la celebración del acto, el cual se entregará a cualquiera de las siguientes personas: patrono o patrona, directores, gerentes, administradores, jefes de personal, o cualquier otro u otra que ejerza funciones de dirección, control, supervisión o de vigilancia, pudiendo igualmente el funcionario o funcionaria del trabajo consignar la copia del cartel en la secretaria o en la oficina de correspondencia si la hubiere, debiendo dejar constancia del nombre apellido, número de cedula y cargo de la persona que recibió la copia del cartel. De existir negativa por parte de la persona notificada de recibir el cartel, y de ser imposible la notificación personal el funcionario o funcionaria del trabajo fijara el cartel en la puerta de la entidad de trabajo y a partir de la fecha de la fijación comenzara a correr el lapso para la celebración del acto. El funcionario o la funcionaria del Trabajo dejara constancia en el expediente de haber cumplido la notificación.

También podrá realizarse la notificación, conforme a lo preceptuado en los artículos 126, en sus apartes, Segundo, Tercero, y Cuarto y 127 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Hecha la notificación para el primer acto, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, salvo los casos expresamente señalados en esta Ley.

**Responsabilidad objetiva del patrono o patrona**
**Artículo 43.** Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

**Participación en salud y seguridad**
**Artículo 44.** Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

**Entidad de trabajo**
**Artículo 45.** Para los fines de esta Ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente:

Microjuris de Venezuela
J-30414124-2



a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.

c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.

e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

**Grupo de entidades de trabajo**

**Artículo 46.** Los patronos o patronas que integraren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras.

Se considerará que existe un grupo de entidades de trabajo cuando se encuentran 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 tengan a su cargo la explotación de las mismas.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de entidades de trabajo cuando:

1. Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes.

2. Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas.

3. Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema, o

4. Desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración.

**Tercerización**

**Artículo 47.** A los efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley.

**Prohibición de tercerización**

**Artículo 48.** Queda prohibida la tercerización, por tanto no se permitirá:

1. La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.

2. La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.

3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.

4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.

5. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

En los casos anteriores los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

**Contratista**

**Artículo 49.** Son contratistas las personas naturales o jurídicas que mediante contrato se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos o recursos propios, y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia.

La contratista no se considerará intermediario o tercerizadora.

**Obra inherente o conexa**

**Artículo 50.** A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del ejecutor o ejecutora de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el o la contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.

La responsabilidad del ejecutor o ejecutora de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores contratados y trabajadoras contratadas por subcontratistas, aun en el caso de que el o la contratista no esté autorizado o autorizada para subcontratar; y los trabajadores o trabajadoras referidos o referidas gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados y trabajadoras empleadas en la obra o servicio.

Cuando un o una contratista realice habitualmente obras o servicios para una entidad de trabajo en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexa con la de la entidad de trabajo que se beneficie con ella.

Si se determina que la contratación de obras o servicios inherentes o conexos sirve al propósito de simular la relación laboral y cometer fraude a esta Ley, se considerará tercerización.

## Capítulo VI
## De la Prescripción de las Acciones

**Prescripción de las acciones**

**Artículo 51.** Las acciones provenientes de los reclamos por prestaciones sociales prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Micropuns de Venezuela
J-30414534-2



El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

**Interrupción de la prescripción**

**Artículo 52.** La prescripción de las acciones, provenientes de la relación de trabajo, se interrumpe:

a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez o una jueza incompetente.

b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente, cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de la administración pública nacional, estadal o municipal, centralizada o descentralizada.

c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del trabajo, o por acuerdos o transacciones celebrados ante el funcionario o funcionaria competente del trabajo, que pudieran hacerse extensivos a los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras.

d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.

## TITULO II
## DE LA RELACION DE TRABAJO

### Capítulo I
### Disposiciones Generales

**Presunción de la relación de trabajo**

**Artículo 53.** Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

**Remuneración de la prestación de servicio**

**Artículo 54.** La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.

### Capítulo II
### Del Contrato de Trabajo

**Contrato de trabajo**

**Artículo 55.** El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

**Obligaciones de las partes**

**Artículo 56.** El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

**Régimen supletorio**

**Artículo 57.** Si en el contrato de trabajo celebrado entre un patrono o una patrona y un trabajador o una trabajadora no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

a) El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona.

b) La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo.

El patrono o la patrona no puede modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora; si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley, su reglamento y demás leyes que rigen la materia.

**Forma del contrato de trabajo**

**Artículo 58.** El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral.
Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.

**Contenido del contrato de trabajo**

**Artículo 59.** El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

1. El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
2. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
3. La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
4. La fecha de inicio de la relación de trabajo.
5. La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
6. La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
8. La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
9. El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.

10. El lugar donde deban prestarse los servicios

11. La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.

12. El lugar de celebración del contrato de trabajo.

13. Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.

14. Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.

El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.

**Modalidades del contrato de trabajo**

**Artículo 60.** El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

**Contrato a tiempo indeterminado**

**Artículo 61.** El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

**Contrato a tiempo determinado**

**Artículo 62.** El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

**Contrato para una obra determinada**

**Artículo 63.** El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona.

Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

**Supuestos de contrato a tiempo determinado**

**Artículo 64.** El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.

b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.

c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro o otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley.

**Contratos de trabajo para prestación de servicios en el exterior**

**Artículo 65.** Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos y trabajadoras venezolanas para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios o funcionarias competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario o funcionaria consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono o la patrona deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador o trabajadora y los de su traslado hasta el lugar de su residencia.

Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador o trabajadora y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono o de la patrona.

b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.

c) El trabajador o trabajadora deberá recibir del patrono o de la patrona, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

**Capítulo III**
**De la Sustitución de Patrono o Patrona**

**Definición de sustitución de patrono o patrona**

**Artículo 66.** Existirá sustitución de patrono o patrona, cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de

una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título, de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aún cuando se produzcan modificaciones.

**Excepción a la sustitución de patrono o patrona**
**Artículo 67.** No se considerará sustitución de patrono o patrona, cuando después del cierre de una entidad de trabajo, el Estado realice la adquisición forzosa de los bienes para reactivar la actividad económica y productiva, como medida de protección al trabajo y al proceso social de trabajo, independientemente que sean los mismos trabajadores y trabajadoras y sean las mismas instalaciones.

Las deudas del patrono o patrona con los trabajadores y trabajadoras, serán canceladas por dicho patrono o patrona, o descontadas del precio convenido a pagar por el Estado, o garantizando su pago por éste en acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

**Efectos y solidaridad**
**Artículo 68.** La sustitución de patrono o patrona, no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes. El patrono o la patrona sustituido o sustituida, será solidariamente responsable con el nuevo patrono o la nueva patrona, por las obligaciones derivadas de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono o de la nueva patrona, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o la patrona sustituida o contra el sustituto o la sustituta. La responsabilidad del patrono sustituido o patrona sustituida sólo subsistirá, en este caso, por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

**Derecho de los trabajadores y trabajadoras**
**Artículo 69.** La sustitución del patrono o de la patrona deberá ser previamente notificada a los trabajadores, trabajadoras y su organización sindical; al inspector o inspectora del trabajo. La sustitución de patrono o patrona no surtirá efecto en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Hecha la notificación, si el trabajador o trabajadora considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, dentro de los tres meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley.

**Pago Anticipado**
**Artículo 70.** En el caso que se pague al trabajador o trabajadora prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución de patrono o patrona y continúe prestando sus servicios a la entidad de trabajo, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

## Capítulo IV
## De la Suspensión de la Relación de Trabajo

**Suspensión de la relación de trabajo**
**Artículo 71.** La suspensión de la relación de trabajo, no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora.

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

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

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

c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad.

d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.

e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.

f) La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.

g) El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.

h) La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.

i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

**Efectos de la suspensión de la relación de trabajo**
**Artículo 73.** Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario.

En los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado o afiliada a la seguridad social por responsabilidad del patrono o de la patrona, éste o ésta pagará la totalidad del salario.

El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora.

El patrono o la patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

a) La dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, en cuanto fuera procedente.

b) Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.

c) Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.

d) Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.

e) Prohibición de despido, traslado o desmejora

**Protección durante la suspensión**

**Artículo 74.** Durante la suspensión, el patrono o patrona no podrá despedir, trasladar ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, al trabajador o trabajadora afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en esta Ley. Si por necesidades del patrono o la patrona, tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador o trabajadora será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.

**Reincorporación al trabajo**

**Artículo 75.** Cesada la suspensión, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo que:

a) Por circunstancias de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente o enfermedad común, resultare discapacitado o discapacitada para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

b) Otros casos especiales.

En estos casos el trabajador o la trabajadora será reubicado o reubicada por el patrono o patrona en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación.

## Capítulo V
## De la Terminación de la Relación de Trabajo

**Causas de terminación de la relación de trabajo**

**Artículo 76.** La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

**Clases de despido**

**Artículo 77.** Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.

b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

**Definición de retiro**

**Artículo 78.** Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

**Causas justificadas de despido**

**Artículo 79.** Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.

b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.

c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.

d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.

e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.

f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.

h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.

i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.

j) Abandono del trabajo.

k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.

b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

**Causas justificadas de retiro**

**Artículo 80.** Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

a) Falta de probidad.

b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.

c) Vías de hecho.

d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.

e) La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses.

f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.

Microjuris de Venezuela
J-30414624-2



g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.

h) Acoso laboral o acoso sexual.

i) En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.

j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Se considerará despido indirecto:

a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta.

b) La reducción del salario.

c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.

d) El cambio arbitrario del horario de trabajo.

e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

No se considerará despido indirecto:

a) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa días.

b) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original después de haber desempeñado temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta días, un puesto superior por falta del titular o de la titular de dicho puesto.

c) El traslado temporal de un trabajador o trabajadora, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa días.

En todos los casos donde se justifique el retiro, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

**Preaviso por retiro**

**Artículo 81.** Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador o trabajadora, sin que haya causa legal que lo justifique, este deberá dar al patrono o a la patrona un preaviso conforme a las reglas siguientes:

a) Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación.

b) Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación.

c) Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

En caso de preaviso omitido, el patrono o la patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.

**Improcedencia del preaviso**

**Artículo 82.** Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono, la patrona o el trabajador o la trabajadora haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada, para terminar la relación por voluntad unilateral.

**Indemnización por rescisión del contrato**

**Artículo 83.** En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador o trabajadora se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono o la patrona deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

**Constancia de trabajo**

**Artículo 84.** A la terminación de la relación de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora lo exija, el patrono o la patrona deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

a) La duración de la relación de trabajo.

b) El último salario devengado.

c) El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.

## Capítulo VI
## De la Estabilidad en el Trabajo

**Estabilidad**

**Artículo 85.** La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

**Garantía de estabilidad**

**Artículo 86.** Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

**Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad**

**Artículo 87.** Estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.

Metropolis de Venezuela



2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley.

**Procedimiento aplicable**

**Artículo 88.** El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en esta Ley y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La sentencia emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente es definitivamente firme e irrecurrible.

**Procedimiento de estabilidad**

**Artículo 89.** Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

**Decisión del procedimiento**

**Artículo 90.** El Juez o Jueza de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

**Ejecución forzosa de la decisión**

**Artículo 91.** Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la efectiva reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciere a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante.

Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo dirigirá al Ministerio Público

**Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora**

**Artículo 92.** En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

**Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad**

**Artículo 93.** Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad.

En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciere en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

**Inamovilidad**

**Artículo 94.** Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

**Despido masivo**

**Artículo 95.** El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del Poder popular con competencia en trabajo y seguridad social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial

Microjuris de Venezuela
J-30414004-2



## TITULO III
## DE LA JUSTA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### Capítulo I
### Del Salario

#### Sección Primera: Disposiciones Generales

**La riqueza como producto social**

**Artículo 96.** La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.

**Protección de la familia y el ingreso**

**Artículo 97.** Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas; tomará las medidas necesarias y formulará las políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso.

**Derecho al salario**

**Artículo 98.** Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

**Libre estipulación del salario**

**Artículo 99.** El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley.

**Fijación**

**Artículo 100.** Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:

1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
3. La cantidad y calidad del servicio prestado.
4. El principio de igual salario por igual trabajo.
5. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.

**Libre disponibilidad del salario**

**Artículo 101.** Los trabajadores y trabajadoras dispondrán libremente de su salario. Es nula cualquier limitación a este derecho no prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o la ley.

**Prohibición de cobro de comisiones bancarias**

**Artículo 102.** Se prohíbe el cobro de comisiones bancarias u obligar a mantener un determinado saldo en cuenta a los trabajadores y trabajadoras, jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas, con motivo de la apertura, mantenimiento de sus cuentas de nómina por parte de las entidades financieras. Ninguna entidad financiera podrá negarse, abstenerse o presentar impedimentos para la apertura de cuentas de nómina para el pago de salarios, jubilaciones y pensiones.

**Irrenunciabilidad del salario**

**Artículo 103.** El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo a los hijos e hijas y al cónyuge o persona con quien tenga unión estable de hecho el trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras podrán autorizar al patrono o patrona que les descuenten de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio de la organización sindical o caja de ahorros a que estén afiliados o afiliadas de conformidad con sus estatutos y la Ley.

**Salario**

**Artículo. 104.** Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

**Beneficios sociales de carácter no remunerativo**

**Artículo 105.** Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la material.
3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
4. Las provisiones de ropa de trabajo.
5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
6. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
7. El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Microjuris de Venezuela
J-30414524-2



**Recibo de pago**

**Artículo 106.** El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes.

El incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador o trabajadora sin menoscabo de las sanciones establecidas en esta Ley.

**Pago de contribuciones o impuestos**

**Artículo 107.** Cuando el patrono, patrona o el trabajador o trabajadora, estén obligados u obligadas a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará, considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó.

**Carácter salarial de la propina**

**Artículo 108.** En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador o trabajadora de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso.

Si el trabajador o trabajadora, recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o el uso local, se considerará formando parte del salario un valor que para él o ella representa el derecho a percibirlas, el cual se estimará por convención colectiva o por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre el patrono o patrona y el trabajador o trabajadora la estimación se hará por decisión judicial.

El valor que para el trabajador o trabajadora representa el derecho a percibir la propina, se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador o la trabajadora, la categoría del local y demás elementos derivados la costumbre o el uso.

**Principio de igual salario a igual trabajo**

**Artículo 109.** A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.

**Reconocimiento por productividad**

**Artículo 110.** Los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras.

A estos fines, el patrono o patrona y el sindicato o, cuando no exista éste, sus trabajadores y trabajadoras acordarán, con 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 y las participantes, según su contribución.

**Aumentos salariales**

**Artículo 111.** El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.
En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:

a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores y todas las trabajadoras por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados.

b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres meses posteriores a la misma fecha.

## Sección Segunda: Clases de Salarios

**Formas de estipular el salario**

**Artículo 112.** El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión.

La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea esta a tiempo indeterminado o determinado.

**Salario por unidad de tiempo**

**Artículo 113.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual.

Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna ó mixta, según sea el caso.

Cuando durante la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el valor de la hora se establecerá tomando el promedio de horas diarias trabajadas en los días laborados durante la semana.

**Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo**

**Artículo 114.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador o trabajadora, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla.

Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.

Microjuris de Venezuela
J-30414594-2



**Salario por tarea**

**Artículo 115.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

**Información sobre salario a destajo y a comisión**

**Artículo 116.** Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo, por tarea o por comisión, el patrono o patrona deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la entidad de trabajo, y además deberá informar mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, así como al sindicato respectivo.

**Pago del bono nocturno**

**Artículo 117.** La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

**Pago de horas extraordinarias**

**Artículo 118.** Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.
Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

**Pago del día feriado y del día de descanso**

**Artículo 119.** El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo.

Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana. Si se ha estipulado un salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso.

El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo.

**Pago por trabajo en día feriado o descanso**

**Artículo 120.** Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.

**Salario para vacaciones**

**Artículo 121.** El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones, será el salario normal devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario normal devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.

**Salario base para el cálculo de prestaciones sociales**

**Artículo 122.** El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

El salario a que se refiere el presente artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades.

A los fines indicados, la participación del trabajador o trabajadora en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae esta Ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono o patrona, éste o ésta queda obligado u obligada a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono o patrona procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario.

## Sección Tercera: Del Pago del Salario

**Forma de pago del salario**

**Artículo 123.** El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

**Autorización de pago**

**Artículo 124.** El salario será pagado directamente al trabajador o la trabajadora o a la persona que él o ella autorice expresamente en forma escrita. Esta autorización será revocable.

**Pago de obligaciones familiares**

**Artículo 125.** El o la cónyuge o la persona en unión estable de hecho con el trabajador o trabajadora y que pueda acreditar esa condición con cualquier medio de prueba, por razones de interés familiar o social y cuando haya hijos menores, podrá solicitar ante los tribunales de protección integral de los niños,

Microjuris de Venezuela
J-00145142



niñas y adolescentes autorización para recibir del patrono o patrona, lo que legalmente le corresponda del salario devengado por el trabajador o trabajadora. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador o trabajadora, conforme a la ley.

**Oportunidad de pago**

**Artículo 126.** El trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda.

**Día de pago**

**Artículo 127.** El pago del salario deberá efectuarse en día laborable, durante la jornada y en el lugar donde los trabajadores y las trabajadoras presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto, circunstancias que deberán conocer previamente los trabajadores interesados y las trabajadoras interesadas. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.

El pago no podrá hacerse en lugares de recreo o comercio, tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.

**Intereses moratorios**

**Artículo 128.** La mora en el pago del salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, generan intereses calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

**Sección Cuarta: Del Salario Mínimo**

**Salario Mínimo**

**Artículo 129.** El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.

Previo estudio y mediante Decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

**Violación al salario mínimo**

**Artículo 130.** El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con las previsiones establecidas en esta Ley. El patrono infractor o la patrona infractora quedará obligado u obligada, además, a pagar a los trabajadores y las trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, así como sus incidencias sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados, 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 principales bancos del país.

**Capítulo II**
**De la Participación de los Trabajadores y las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades de Trabajo**

**Beneficios anuales o utilidades**

**Artículo 131.** Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

**Bonificación de fin de año**

**Artículo 132.** Las entidades de trabajo con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios o utilidades que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en esta Ley. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

**Determinación de monto distribuible**

**Artículo 133.** Para la determinación del monto distribuible por concepto de participación en los beneficios o utilidades de los trabajadores y las trabajadoras se tomará como base la declaración que hubiere presentado la entidad de trabajo ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la entidad de trabajo estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.

**Unidad económica**

**Artículo 134.** La determinación definitiva de los beneficios de una entidad de trabajo se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun 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.

**No imputación de pérdidas de ejercicios anteriores**

**Artículo 135.** Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores y las trabajadoras, la entidad de trabajo no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.

**Forma de cálculo**

**Artículo 136.** Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores y las trabajadoras,

Microfilm de Venezuela
J-30411574-2



se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores y todas las trabajadoras durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador o trabajadora será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él o ella, durante el respectivo ejercicio anual.

**Oportunidad para el pago de participación en los beneficios o utilidades**

**Artículo 137.** La cantidad que corresponda a cada trabajador y trabajadora por concepto de participación en los beneficios o utilidades deberá pagársele dentro de los dos meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de las entidades de trabajo.

**Verificación de utilidades**

**Artículo 138.** La mayoría absoluta de los trabajadores y las trabajadoras de una entidad de trabajo, o su sindicato o la Inspectoría del Trabajo podrá solicitar por ante la Administración Tributaria el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales.

La Administración Tributaria rendirá su informe en un lapso no mayor a seis meses. Este informe deberá ser remitido a los y las solicitantes, al patrono o patrona y a la Inspectoría del Trabajo.

**Utilidades convenidas**

**Artículo 139.** En caso de que el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.

**Bonificación de fin de año en patronos o patronas sin fines de lucro**

**Artículo 140.** Los patronos y las patronas cuyas actividades no tengan fines de lucro, estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos treinta días de salario.

## Capítulo III
## De las Prestaciones Sociales

**Régimen de prestaciones sociales**

**Artículo 141.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

**Garantía y cálculo de prestaciones sociales**

**Artículo 142.** Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.

b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.

c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.

d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.

e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o

trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.

f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

**Depósito de la garantía de las prestaciones sociales**

**Artículo 143.** Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.

La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente.

Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso.

Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono o patrona no cumpliese con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.

La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador o trabajadora los intereses generados por su garantía de

prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses.

Las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan, están exentos del Impuesto sobre la Renta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiere capitalizarlos.

**Anticipo de prestaciones sociales**

**Artículo 144.** El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de:

a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;

b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;

c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y

d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.

Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador o de la trabajadora.

Si las prestaciones sociales estuviesen depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador o trabajadora podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

**Derecho de los herederos y herederas**

**Artículo 145.** En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora tendrán derecho a recibir las prestaciones sociales que le hubieren correspondido:

a) Los hijos e hijas;

b) El viudo o la viuda que no hubiese solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la persona con la cual el trabajador o trabajadora hubiese tenido una unión estable de hecho hasta su fallecimiento;

c) El padre y la madre;

d) Los nietos y nietas cuando sean huérfanos o huérfanas.

Ninguna de las personas indicadas en este artículo tiene derecho preferente. En caso de que las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales.

El patrono o patrona quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida a los parientes que la hubieren reclamado dentro de los tres meses siguientes a su fallecimiento.

**Derecho de los funcionarios públicos**

**Artículo 146.** Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este Capítulo.

**Fondo Nacional de Prestaciones Sociales**

**Artículo 147.** Mediante ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

## Capítulo IV
## De la Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales

**Protección del proceso social de trabajo**

**Artículo 148.** Cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo. A tal efecto instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sindicales si las hubiere, el patrono o patrona. Los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso. El reglamento de esta ley regulará la instancia de protección de derechos.

En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en esa convención, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

**Protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo**

**Artículo 149.** En los casos de cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá, a solicitud de los trabajadores y trabajadoras, y mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

A tal efecto, convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo.

La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno o una de los cuales la presidirá, y un o una representante del patrono o patrona. En caso de que el patrono o patrona decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro u otra representante de los trabajadores y trabajadoras.

Por intermedio del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva. La vigencia de la Junta Administradora Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan.

De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un o una representante del ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo.

**Atraso o Quiebra del Patrono o Patrona**

**Artículo 150.** Los jueces o juezas de la jurisdicción laboral tendrán competencia para la ejecución de los créditos laborales

y excluirá con prioridad la competencia del Juez o Jueza del atraso o de la quiebra y estos no podrán actuar, ni tramitar el procedimiento de atraso o de quiebra hasta que haya concluido el procedimiento de ejecución forzosa y se hallan satisfechos a plenitud todos los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

**Privilegios de los derechos patrimoniales de los trabajadores y trabajadoras**

**Artículo 151.** El salario, las prestaciones e indemnizaciones o cualquier otro crédito adeudado al trabajador o la trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio y preferencia absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios, obligando al Juez o Jueza del trabajo a preservar esta garantía. La protección especial de este crédito se regirá por lo estipulado en esta Ley.

Las personas naturales en su carácter de patronos o patronas y los accionistas son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral, a los efectos de facilitar el cumplimiento de las garantías salariales. Se podrá otorgar medida preventiva de embargo sobre los bienes del patrono involucrado o patrona involucrada.

**Inembargabilidad del salario, prestaciones sociales e indemnizaciones**

**Artículo 152.** Son inembargables el salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, las acreencias por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, y cualesquiera otros créditos causados a los trabajadores y las trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo, salvo para garantizar las pensiones alimentarias decretadas por un Tribunal con competencia en protección de niños, niñas y adolescentes.

**Excepciones**

**Artículo 153.** Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar y la obligación de manutención, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.

**Límite de los descuentos**

**Artículo 154.** Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso.

En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono o patrona podrá compensar el saldo pendiente del trabajador o trabajadora con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento.

**Establecimientos de mercancías o víveres**

**Artículo 155.** El patrono o la patrona no podrán establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores y las trabajadoras víveres u otros productos, salvo que sea difícil el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a establecimientos comerciales bien surtidos para cubrir sus necesidades a precios justos. En todo caso, los trabajadores y las trabajadoras son libres de hacer sus compras donde prefieran.

En las convenciones colectivas podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por los trabajadores y trabajadoras, a objeto de asegurar que su funcionamiento sea sin fines de lucro y se garantice el debido abastecimiento.

En caso que los trabajadores y las trabajadoras organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia.

El instituto con competencia en protección de las personas para el acceso a los bienes y servicios, velará para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores y trabajadoras sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte.

## Capítulo V
## Condiciones Dignas de Trabajo

**Condiciones de trabajo**

**Artículo 156.** El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

a) El desarrollo físico, intelectual y moral.

b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.

c) El tiempo para el descanso y la recreación.

d) El ambiente saludable de trabajo.

e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

**Condiciones de trabajo convenidas**

**Artículo 157.** Los trabajadores, las trabajadoras, los patronos y las patronas podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores o trabajadoras que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley. En ningún caso las convenciones colectivas ni los contratos individuales podrán establecer condiciones inferiores a las fijadas por esta Ley.

**Prohibición de pernocta y comida en sitio de trabajo**

**Artículo 158.** Por razones de salud y seguridad laboral, los trabajadores y trabajadoras no comerán ni dormirán en su puesto de trabajo, salvo en los casos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer en el mismo.

**Provisión de vivienda digna**

**Artículo 159.** Los patronos y las patronas que ocupen habitualmente más de quinientos trabajadores y trabajadoras, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores, y a las trabajadoras y a sus familiares inmediatos de viviendas dignas que reúnan los requisitos de habitabilidad según la necesidad del trabajador o trabajadora, su familia, y atendiendo a las normas técnicas dictadas por los ministerios del poder popular con competencia en salud y en vivienda.

**Provisión de transporte**

**Artículo 160.** Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono o patrona deberá suplir al trabajador o

trabajadora el transporte para ir y venir de su residencia al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en esta Ley.

**La responsabilidad del patrono o patrona en el derecho a la educación**

**Artículo 161.** El patrono o la patrona que tenga bajo su dependencia más de mil trabajadores y trabajadoras, cuyas labores se presten a más de cien kilómetros de una ciudad que tenga centros de atención educativa, deberán establecer institutos educacionales cumpliendo con toda la normativa legal al respecto para que los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras puedan obtener la educación inicial, básica y media general, cumpliendo con las disposiciones y las autorizaciones previstas por el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación.

**Becas de estudio**

**Artículo 162.** El patrono o patrona que tengan bajo su dependencia más de doscientos trabajadores y trabajadoras deberán otorgar becas para seguir estudios; científicos, técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, para el trabajador, la trabajadora, sus hijos o hijas.

**Provisión de centros de salud**

**Artículo 163.** Los patronos y las patronas que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta, cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de transporte que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades en materia de salud, de conformidad con la legislación respectiva.

**Acoso laboral**

**Artículo 164.** Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

**Acoso sexual**

**Artículo 165.** Se prohíbe el acoso sexual en todos los centros de trabajo. Entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo.

Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

**Acciones contra el acoso laboral o sexual**

**Artículo 166.** El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

## Capítulo VI
## De la Jornada de Trabajo

**Definición de jornada**

**Artículo 167.** Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.

El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

**Horas de descanso y alimentación**

**Artículo 168.** Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.

**Tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada**

**Artículo 169.** Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicios durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos.

**Descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona**

**Artículo 170.** La duración de los descansos y alimentación en comedores establecidos por el patrono o la patrona no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo, la duración de los descansos y alimentación de los trabajadores y las trabajadoras durante la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.

**Imputación a la jornada del tiempo de transporte**

**Artículo 171.** Cuando el patrono o patrona esté obligado u obligada legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores y las trabajadoras desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que la organización sindical y el patrono o la patrona acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.

**Jornada parcial**

**Artículo 172.** Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se dé

cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador o trabajadora.

**Límites de la jornada de trabajo**

**Artículo 173.** La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.

2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

**Progresiva disminución de la jornada de trabajo**

**Artículo 174.** Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

**Horarios especiales o convenidos**

**Artículo 175.** No estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:

1. Los trabajadores o trabajadoras de dirección.

2. Los trabajadores o trabajadoras de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.

3. Los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción durante el cual el trabajador o trabajadora no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.

4. Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos o patronas y los trabajadores o trabajadoras.

En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria ó semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un periodo de ocho semanas no exceda en promedio de cuarenta horas por semana y que el trabajador disfrute de dos días de descanso continuos y remunerados cada semana.

**Horarios en trabajos continuos**

**Artículo 176.** Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos horas semanales. Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

**Jornadas de trabajo inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo**

**Artículo 177.** El Ejecutivo Nacional podrá, en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

## Capítulo VII
## De las Horas Extraordinarias de Trabajo

**Definición y límites de las horas extraordinarias**

**Artículo 178.** Son horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia.

La duración del trabajo en horas extraordinarias, salvo las excepciones establecidas en la Ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:

a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.

b) No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias semanales.

c) No se podrá laborar más de cien horas extraordinarias por año.

El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades

**Prolongación excepcional de jornada de trabajo**

**Artículo 179.** Excepcionalmente, se podrá prolongar la duración normal de la jornada de trabajo en las siguientes situaciones:

a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la entidad de trabajo.

b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo.

c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan.

d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas.

e) Trabajos extraordinarios debido a circunstancias particulares, tales como la de terminación o ejecución de una obra urgente, o atender necesidades de la población en ciertas épocas del año.

f) Trabajos especiales y excepcionales como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas,

Microjuris de Venezuela
J-00414[illegible]42



canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica o telecomunicaciones.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo establecerá, mediante resolución especial, las labores a que se refiere el supuesto de los literales a, b y c, del presente artículo.

La prolongación de la jornada ordinaria en los casos previstos en el presente artículo se pagará con el recargo contemplado para las horas extraordinarias.

En estos casos, la prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder del límite establecido en los reglamentos de esta ley o en las resoluciones del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo.

**Prolongación de jornada en casos de accidentes y urgencias**

**Artículo 180.** El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la entidad de trabajo sufra una perturbación grave.

El trabajo que exceda a la jornada ordinaria se pagará como extraordinaria.

**Prolongación de jornada por interrupciones colectivas del trabajo**

**Artículo 181.** Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a:

1. Causas accidentales y casos de fuerza mayor;

2. Condiciones atmosféricas.

En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:

a) Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y

b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una hora diaria para cada trabajador o trabajadora.

Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador o trabajadora percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.

**Autorización de horas extraordinarias**

**Artículo 182.** Para laborar horas extraordinarias se requerirá permiso de la Inspectoría del Trabajo.

Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector o Inspectora del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere este artículo. El Inspector o Inspectora del Trabajo comunicará su decisión al patrono o a la patrona dentro del lapso de cuarenta y ocho horas siguientes al recibo de la solicitud.

En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso del Inspector o Inspectora del Trabajo, a condición de que se lo notifique al día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.

En caso de laborarse las horas extraordinarias sin la autorización del Inspector o Inspectora del Trabajo, éstas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la presente Ley, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables.

**Registro de horas extraordinarias**

**Artículo 183.** Todo patrono y patrona llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en la entidad de trabajo; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores y las trabajadoras que las realizaron; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador y trabajadora.

En caso de no existir dicho registro o de no llevarse de conformidad con lo establecido en esta Ley, sus reglamentos y resoluciones, se presumen ciertos, hasta prueba en contrario, los alegatos de los trabajadores y las trabajadoras sobre la prestación de sus servicios en horas extraordinarias, así como sobre la remuneración y beneficios sociales percibidos por ello.

## Capítulo VIII
## De los Días Hábiles para el Trabajo

**Días hábiles y días feriados**

**Artículo 184.** Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.

Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

a) Los domingos;

b) El 1º de enero; lunes y martes de carnaval; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre;

c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y

d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año.

Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

**Excepción a la suspensión de labores en días feriados**

**Artículo 185.** Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:

a) Razones de interés público.

b) Razones técnicas.

c) Circunstancias eventuales.

Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en el Reglamento de la presente Ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia.

El trabajo en los detales de víveres se permitirá en los días feriados.

En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores y las trabajadoras sea conveniente autorizar la apertura de

Microjuris de Venezuela
J-30414534-2



establecimientos de comercio en días feriados, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo podrá dictar, mediante Resolución Especial, las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.

En todos estos casos, quienes prestaren servicios durante estos días feriados o de descanso semanal obligatorio, serán remunerados conforme a las previsiones establecidas en esta Ley.

**Aplicación restrictiva de las excepciones**

**Artículo 186.** En general toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:

a) A los trabajos que motiven la excepción.

b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.

**Días feriados regionales**

**Artículo 187.** Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos estados o municipios no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores y las trabajadoras de las entidades de trabajo de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos estados o municipios y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.

**Descanso compensatorio**

**Artículo 188.** Cuando un trabajador o trabajadora hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; y, cuando haya trabajado menos de cuatro horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo, día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados o municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

## Capítulo IX
## De las Vacaciones

**Aprovechamiento del tiempo libre y turismo social**

**Artículo 189.** Los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o la trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza

Se tomarán en cuenta, los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

**Vacaciones**

**Artículo 190.** Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia.

Durante el periodo de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora.

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

**Vacaciones colectivas**

**Artículo 191.** Si el patrono o la patrona otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador o trabajadora se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacaciones, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

Si el trabajador o la trabajadora para el momento de las vacaciones colectivas no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren el lapso vacacional que le correspondería se le imputarán a sus vacaciones futuras.

Cuando se trate de entidades de trabajo que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y las trabajadoras y los patronos y las patronas podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.

**Bono vacacional**

**Artículo 192.** Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.

**Preservación de comidas y alojamiento durante las vacaciones**

**Artículo 193.** Si el trabajador o la trabajadora recibe de su patrono o patrona comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibiéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y, en caso de desacuerdo, será fijado por el Inspector o Inspectora del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.

Microjuris de Venezuela
J-30414564-2



**Oportunidad de pago del salario en vacaciones**

**Artículo 194.** El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas.

Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento, o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.

**Vacaciones no disfrutadas**

**Artículo 195.** Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.

**Vacaciones fraccionadas**

**Artículo 196.** Cuando termine la relación de trabajo antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

**Disfrute efectivo de vacaciones remuneradas**

**Artículo 197.** El trabajador o la trabajadora deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva y obligatoria, esta misma obligación existe para el patrono o la patrona de concederlas.

En caso de ser necesaria la suspensión de las vacaciones, la misma debe ser autorizada por el Inspector o Inspectora del Trabajo, previa verificación del cumplimiento de los hechos que la motivan.

Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono o la patrona paga la remuneración de las mismas, sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador o la trabajadora las disfrute, lo obliga a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

**Trabajadores y trabajadoras al servicio de dos o más patronos o patronas**

**Artículo 198.** El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador o de la trabajadora que preste servicios a dos o más patronos y patronas, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos y patronas deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.

**Acumulación de periodos vacacionales**

**Artículo 199.** El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador o de la trabajadora para permitir la acumulación hasta de dos periodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

También podrá postergarse o adelantarse el periodo de disfrute de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.

En caso que el trabajador o la trabajadora no presente dicha solicitud, el patrono o la patrona deberá garantizar el disfrute efectivo del periodo de vacacionales remuneradas.

**Oportunidad del disfrute vacacional**

**Artículo 200.** La época en que el trabajador o la trabajadora deban tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector o Inspectora del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación y postergación familiar prevista en el artículo anterior.

**Disfrute efectivo**

**Artículo 201.** En las vacaciones no podrá comprenderse el término en que el trabajador o la trabajadora estén incapacitados o incapacitadas para el trabajo o cualquier otra causa no imputable al trabajador o a la trabajadora.

**Inasistencias en el disfrute de vacaciones**

**Artículo 202.** No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador o de la trabajadora para el disfrute del derecho a las vacaciones remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada.

Los periodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete o más días al año, podrán imputarse al periodo de vacaciones anual a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora, siempre que el patrono o la patrona le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.

Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono o la patrona, la ausencia debido a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.

**Registro de vacaciones**

**Artículo 203.** El patrono o la patrona llevará un Registro de Vacaciones, según lo establezca el reglamento de esta Ley.

## TITULO IV
## DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

### Capítulo I
### Disposiciones Generales

**Leyes especiales**

**Artículo 204.** Las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras de cada modalidad y sus organizaciones sindicales. Hasta tanto ello no ocurra se regirán por lo establecido en este Título.

**Régimen laboral aplicable**

**Artículo 205.** El presente título rige las relaciones laborales en las modalidades del trabajo sometidas a sus previsiones. Lo no establecido se regirá por las demás disposiciones de esta Ley, su Reglamento y las normas referidas a las materias respectivas.

**Trabajadores y trabajadoras residenciales**

**Artículo 206.** Los trabajadores y trabajadoras residenciales, se regirán por la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en todo lo aplicable a la materia laboral, y por esta ley en cuanto les favorezca.

Microjuris de Venezuela
J-30414554-2



## Capítulo II
## De los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar

**Igualdad de derechos**

**Artículo 207.** Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, camareras, cocineros, cocineras, jardineros, jardineras, niñeros, niñeras, lavanderos, lavanderas, planchadoras, planchadores y otros oficios de esta misma índole, se regirán por lo contenido en esta Ley a todos sus efectos.

**Ley Especial**

**Artículo 208.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar serán establecidas en una ley especial, elaborada con amplia participación de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios para el hogar y sus organizaciones sociales.

## Capítulo III
## De los Trabajadores o Trabajadoras a Domicilio

**Trabajador o trabajadora a domicilio**

**Artículo 209.** Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social.

Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

**Patrón o patrona de trabajadores o trabajadoras a domicilio**

**Artículo 210.** Se considerará patrono o patrona, a la persona natural o jurídica que se beneficie o contrate directa o indirectamente al trabajador o la trabajadora a domicilio y, en consecuencia, estará obligado al pago de todos los derechos y obligaciones establecidos en esta ley. El patrono o patrona deberá cumplir con el pago de la remuneración pactada, pagos de días domingos y feriados, así como la participación de los beneficios de la entidad de trabajo, vacaciones y prestaciones sociales.

También se considerará patrono o patrona a la persona natural o jurídica que habitualmente o con cierta regularidad suministre o venda, a un trabajador o trabajadora materiales a fin de que ésta o éste manufacture o confeccione un producto en su habitación, y a cambio de ello le entregue una remuneración determinada. En este caso la persona natural o jurídica considerada patrono o patrona responderá por las obligaciones laborales previstas en esta Ley.

**Jornada de Trabajo y días de descanso**

**Artículo 211.** Los trabajadores y trabajadoras a domicilio se regirán por los límites de la jornada laboral, y tienen el derecho al disfrute y al pago de los días de descanso semanal establecidos en esta Ley.

**Protección del Salario**

**Artículo 212.** El salario del trabajador o trabajadora a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor en la misma localidad por igual rendimiento al trabajador o trabajadora que preste servicio en la entidad de trabajo o local del patrono o patrona.

En los casos en los que el patrono o la patrona contrate únicamente trabajadores o trabajadoras a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad, que en ningún caso será inferior al salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional.

Los patronos o patronas identificados en este Capítulo, deberán fijar en lugar visible en los centros de trabajo o lugares donde proporcionan o reciban el trabajo, los salarios y beneficios que pagan por esas labores.

**Compensaciones por gastos conexos**

**Artículo 213.** El patrono o patrona deberá pagar a los trabajadores y trabajadoras a domicilio, compensaciones por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos a consumo de servicios públicos y mantenimiento de máquinas y equipos de trabajo.

**Registro**

**Artículo .214.** Todo patrono o patrona que contrate trabajadores y trabajadoras a domicilio deberá llevar un registro, con indicación de los siguientes datos:

1. Nombre, nacionalidad, estado civil y cédula de identidad de los trabajadores y trabajadoras.
2. Nombres y apellidos, identificación de los patronos o patronas, dirección.
3. Fecha de ingreso al trabajo.
4. Forma, monto y fecha de pago del salario y beneficios devengados.
5. Las compensaciones por gastos conexos pagados a los trabajadores y trabajadoras.
6. Días y horas para la entrega y recepción del trabajo.
7. Familiares del trabajador o trabajadora que trabajen con él o ella.
8. Disfrute de vacaciones.
9. Indicación de los días de descanso semanal otorgados.
10. Clase, naturaleza y modalidades del servicio que presta el trabajador o la trabajadora.
11. Firma del patrono o de la patrona y del trabajador o trabajadora en los recibos otorgados.

La no elaboración de este registro implica el reconocimiento de los datos que el trabajador o trabajadora afirme en cualquier instancia como provenientes de la relación establecida.

**Libreta**

**Artículo 215.** Todo trabajador o trabajadora a domicilio estará provisto de una libreta que deberá suministrarle gratuitamente su patrono o patrona, sellada y firmada por el inspector o inspectora del trabajo que contendrá los siguientes datos:

1) Nombre y apellido, cédula de identidad, sexo, edad, estado civil del trabajador o la trabajadora y dirección donde ejecuta el trabajo.

2) Identificación del patrono o patrona y dirección.

3) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo.

4) Forma, monto y fecha del pago del salario.

La falta de libreta no priva al trabajador o trabajadora de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.

**Prohibición y Regulación**

**Artículo 216.** El ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores o trabajadoras, podrá, por Resoluciones especiales, adoptar las medidas que estime convenientes.

Podrá también, cuando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico, dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes.

**Ley Especial**

**Artículo 217.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a domicilio serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

## Capítulo IV
## De los Trabajadores y Trabajadoras del Deporte Profesional

**Definición**

**Artículo 218.** Son trabajadores y trabajadoras del deporte quienes actúen con carácter profesional, mediante remuneración y bajo la dependencia de una persona natural o jurídica. Se consideran en esta modalidad especial de trabajo, los deportistas, las deportistas, directivos técnicos o directivas técnicas, entrenadores o entrenadoras, preparadores físicos o preparadoras físicas, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas.

Los trabajadores y trabajadoras del deporte se regirán por las disposiciones contenidas en esta Ley, su Reglamento, Convenios con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela. Así mismo las disposiciones establecidas en esta Ley no afectan las normas consagradas en la Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física.

Una ley especial regulará lo correspondiente a los trabajadores y trabajadoras del deporte profesional, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

**Contrato de trabajo escrito**

**Artículo 219.** En el contrato de trabajo que suscriban los o las deportistas deberá hacerse por escrito y establecerá, expresamente, todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades de trabajo.

**Cesiones, Traslado o Transferencia**

**Artículo 220.** Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficio económico para el patrono o patrona, el trabajador o trabajador del deporte tendrá derecho a una participación equivalente a una cantidad no menor del veinticinco por ciento del beneficio establecido. El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de deporte, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejerce este derecho.

**Oposición a ser transferido**

**Artículo 221.** Los trabajadores y trabajadoras del deporte podrán oponerse a la transferencia cuando existan causas que justifiquen su oposición

**Modalidad**

**Artículo 222.** La relación de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del deporte puede ser por tiempo determinado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

**Jornada**

**Artículo 223.** La jornada de los trabajadores y trabajadoras del deporte estarán sujetos a las modalidades y características de la respectiva actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada que no podrá exceder de la prevista en esta Ley. En caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono o patrona establecerá compensaciones especiales.

**Descanso semanal**

**Artículo 224.** Cuando los trabajadores y trabajadoras del deporte, por la índole de sus labores, no disfrute de su descanso semanal en día domingo, la entidad de trabajo en la cual presta sus servicios deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. Por la naturaleza de la labor que desarrollan los y las deportistas profesionales no se aplicaran, las disposiciones de esta Ley sobre horas extras, trabajo nocturno y tiempo de trasporte.

**Traslado y Hospedaje**

**Artículo 225.** Cuando las labores de los trabajadores y trabajadoras del deporte tengan que ejecutarse fuera de la sede de la entidad de trabajo, los gastos de traslado, alimentación, hospedaje, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del patrono o patrona.

**Salario**

**Artículo 226.** El salario que reciban los trabajadores y trabajadoras del deporte podrá estipularse por unidad de tiempo para uno o varios eventos, partidos o funciones para una o varias temporadas.

**Excepciones al Principio de igualdad salarial**

**Artículo 227.** No constituye violación al principio de igualdad salarial las disposiciones que estipulen salarios diferentes para trabajos iguales por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores y trabajadoras del deporte.

**Ley Especial**

**Artículo 228.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del deporte profesional serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

## Capítulo V
## De los Trabajadores y Trabajadoras agrícolas

**Definición**

**Artículo 229.** Se entiende por trabajador o trabajadora agrícola quien presta servicios en una unidad de producción agrícola en actividades que solo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerara trabajador o trabajadora agrícola a quien realice labores de naturaleza industrial, comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en una unidad de producción agrícola.

**Modalidades**

**Artículo 230.** Los trabajadores y trabajadoras agrícolas pueden ser permanentes, de temporada y ocasionales, se entiende por:

a) Trabajadores y trabajadoras permanentes aquellos y aquellas que en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, prestan sus servicios en una unidad de producción agrícola de manera permanente, o por un período continuo no menor de seis meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan con un solo patrono o patrona.

b) Trabajadores y trabajadoras por temporada, aquellos y aquellas que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia de una unidad de producción agrícola, u otra actividad semejante.

c) Trabajadores y Trabajadoras ocasionales, aquellos y aquellas que solo prestan sus servicios accidentalmente en la unidad de producción agrícola en determinadas épocas del año, y no están comprendidos en ninguna de las otras categorías.

**Límite de trabajadores y trabajadoras agrícolas extranjeros**

**Artículo 231.** El noventa por ciento por lo menos de los trabajadores o trabajadoras agrícolas al servicio de un patrono o patrona deberán ser venezolanos o venezolanas. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el inspector o inspectora del trabajo podrá autorizar la contratación de trabajadores o trabajadoras agrícolas extranjeros o extranjeras por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determine.

**Control de pagos**

**Artículo 232.** El patrono o patrona llevará un sistema contable o un libro en el que conste el salario que paga a cada trabajador o trabajadora agrícola, con los correspondientes recibos de pago. En el libro se especificarán, además, las deudas que los trabajadores o trabajadoras agrícolas contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores trabajadoras agrícolas hagan a sus cuentas respectivas. Los funcionarios o funcionarias del Trabajo podrán revisarlo cuando lo juzguen conveniente.

Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores o trabajadoras agrícolas, el patrono o patrona perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas.

**Derecho de parcela cultivada**

**Artículo 233.** Cuando los trabajadores o trabajadoras agrícolas tuvieren parcela cultivada a sus expensas dentro de la unidad de producción agrícola, al momento de terminada la relación de trabajo tendrán derecho a permanecer en ella. Si no hicieren uso de ese derecho, el patrono o patrona pagará al trabajador o trabajadora agrícola el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en la unidad de producción agrícola y hubieren sido hechos a expensas del trabajador o trabajadora agrícola.

**Daños a la unidad de producción agrícola**

**Artículo 234.** En caso que se ocasionaren daños materiales a la unidad de producción agrícola por parte del trabajador o trabajadora agrícola, la reclamación de los daños sufridos se planteará ante la jurisdicción agraria.

**Trabajo en día feriado**

**Artículo 235.** Cuando el trabajador o trabajadora agrícola, por la naturaleza de las labores que realiza, le corresponda trabajar en día feriado, la labor realizada será pagada conforme a lo establecido en esta Ley.

**Vacaciones remuneradas**

**Artículo 236.** Los trabajadores o trabajadores agrícolas permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas conforme a esta Ley. Los trabajadores y trabajadoras agrícolas por temporada tendrán derecho al pago de las vacaciones que le corresponden al término de la relación de trabajo conforme a esta Ley.

Los miembros de una familia que trabajen en una misma unidad de producción agrícola tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo deciden.

**Jornada de trabajo agrícola**

**Artículo 237.** La duración de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras agrícolas no excederá de ocho horas por día ni de cuarenta horas por semana con derecho a dos días de descanso a la semana.

Para el trabajo en las unidades de producción agrícola se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde y las cuatro de la mañana.

Cuando la naturaleza de la labor lo exija, la jornada de trabajo podrá prolongarse por encima de los límites establecidos con el pago correspondiente de las horas extraordinarias conforme a esta Ley. Las horas extraordinarias no podrán exceder de diez horas a la semana.

En estos casos el patrono o patrona, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motiven la prolongación de la jornada.

El trabajador o trabajadora agrícola que desempeñe un puesto de vigilancia, o de dirección, y el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, se regirá por lo establecido en esta Ley para la jornada de trabajo.

**Ley Especial**

**Artículo 238.** Una ley especial regulará lo correspondiente a los trabajadores y trabajadoras que participan en la producción agropecuaria, entendiéndose como tal la proveniente de las actividades agrícola y pecuaria, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo. Dicha ley se elaborará asegurando la más amplia participación de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales.

## Capítulo VI
## Del Trabajo en el Transporte

### Sección Primera: Del Trabajo en el Transporte Terrestre

**Ámbito de Aplicación**

**Artículo 239.** Las disposiciones de esta Sección, se aplican a las labores de los trabajadores conductores y las trabajadoras

conductoras y demás trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en vehículos de transporte urbano, interurbano, extraurbano, sean públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, quienes se regirán por las disposiciones previstas en esta Ley, su Reglamento, la Ley de Tránsito y Transporte Terrestre, su Reglamento, así como las convenciones colectivas, los convenios, acuerdos y tratados suscritos por la República Bolivariana de Venezuela.

**Jornada de Trabajo**

**Artículo 240.** La jornada de trabajo en el transporte terrestre se establecerá preferentemente en la Convención Colectiva o por resoluciones conjuntas de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y transporte terrestre.

**Estipulaciones del Salario**

**Artículo 241.** El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete siempre que dichas estipulaciones no violen el límite máximo de la jornada o infrinja normas de seguridad.

Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce.

En la prestación de servicio extra urbano el patrono o patrona deberá pagar al trabajador o a la trabajadora el gasto de comida y alojamiento que deba realizar.

**Aplicación de normas de tránsito**

**Artículo 242.** Los patronos, patronas, trabajadores, trabajadoras del transporte terrestre deberán cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y de seguridad.

En ningún caso, el trabajador o trabajadora podrá ser obligado u obligada a operar el vehículo sin que este reúna las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, usuarias, del público en general y de los propios trabajadores y trabajadoras.

En el trasporte terrestre extraurbano de pasajeros y pasajeras y cuya duración exceda de seis horas diarias, el conductor o conductora deberá ser acompañado por un conductor o conductora de relevo para garantizar y evitar exceso de fatiga que pueda poner en peligro el desarrollo de la actividad.

**Prohibiciones**

**Artículo 243.** Se prohíbe a los trabajadores y las trabajadoras del transporte terrestre:

a) La ingesta de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y veinticuatro horas antes

b) Usar drogas u otras sustancias psicotrópicas dentro y fuera de sus tareas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingesta no afecta su capacidad de servicio.

c) Exceder los límites de velocidad permitidos por la Ley que regula la materia de transporte y tránsito terrestre.

d) Exceder el límite de decibeles permitidos por la Ley que regula la materia.

**Ley Especial**

**Artículo 244.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores conductores y trabajadoras conductoras serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

## Sección Segunda: Del Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre

**Ámbito de Aplicación**

**Artículo 245.** El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los y las integrantes de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador, armadora, fletador o fletadora, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones generales de la Ley que les sea aplicable en cuanto las de la presente Sección no las modifiquen. Igualmente, son aplicables a este régimen especial de trabajo, las convenciones colectivas, la Ley General de Marinas y Actividades Conexas, así como los Tratados Internacionales que Venezuela haya adoptado y ratificado, en esta materia.

Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que trasporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.

Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en buques o cualquier otro tipo de nave o embarcación marítima, lacustre o fluvial.

**Contrato de trabajo**

**Artículo 246.** A falta de una convención colectiva, antes que los trabajadores y las trabajadoras entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de trabajo el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador o de la trabajadora en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de trabajo, las siguientes:

a) En los casos en que la carga o descarga se realice por la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización tanto de la pieza como de la tonelada.

b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo.

c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores y las trabajadoras de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios.

Los contratos de trabajo que deban vencerse en los ocho días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los y las tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán o a la Capitana con setenta y dos horas de anticipación a la salida del buque.

El cambio de nacionalidad del buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador o de la trabajadora.

Los y las tripulantes contratados y contratadas estarán obligados y obligadas por la disciplina de abordo.
El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley especificará las menciones que deberá contener el contrato de trabajo.

**Contrato por Viaje**

**Artículo 247.** El contrato por viaje abarcará el tiempo comprendido desde la contratación del trabajador o de la trabajadora hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el

Microjuris de Venezuela
J-30414504-2



puerto al que deba restituirse el trabajador o la trabajadora, se tendrá preestablecido el del lugar donde se efectúa el contrato de trabajo.

En caso de que el trabajador o trabajadora hubiere sido contratada o contratado por viaje si éste sufriere retardo o prolongación en su duración, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce.

**Protección del Salario**

**Artículo 248.** Los salarios y demás créditos de los trabajadores y las trabajadoras a causa de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre el buque y se pagará independientemente de cualquier otro privilegio.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero el trabajador o la trabajadora podrá elegir el pago de su salario en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.

La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana.

El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley.

**Turno de Guardia**

**Artículo 249.** Todo oficial o tripulante para hacer turno de guardia sea en cubierta o maquina deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de trabajo o de una situación de emergencia.

**Descanso diario**

**Artículo 250.** El o la tripulante tiene derecho a un descanso de ocho horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro horas del día. Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podra establecer el servicio en dos turnos.

**Servicios de guardia**

**Artículo 251.** Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro horas y si el Capitán o la Capitana los considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación.

Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.

**Labores especiales y de emergencia**

**Artículo 252.** No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes:

a) Cuando la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor;

b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido.

c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos.

d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias.

e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán o la Capitana por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.

**Registro de trabajo extraordinario**

**Artículo 253.** En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las mismas, el nombre de los trabajadores o trabajadoras y las razones que las justificaron.

**Días adicionales del período vacacional**

**Artículo 254.** Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador o la trabajadora gozará igualmente de tres días de descanso remunerado, independientemente del período de vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro horas en el puerto.

En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.

**Deberes patronales**

**Artículo 255.** En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono o la patrona tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores y trabajadoras:

a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico.

b) Proporcionarles a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente.

c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores o trabajadoras no puedan permanecer a bordo.

d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales, estadales, municipales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas.

e) Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedad, sea cual fuere su naturaleza, cuando la seguridad social no los prevea.

f) Informar a la autoridad competente en materia de salud y seguridad laboral los accidentes de trabajo ocurridos abordo.

g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores y las trabajadoras disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezca en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal de ese puerto.

h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche.

Microjuris de Venezuela
J-00414...4-2



i) Las demás establecidas por esta Ley, su reglamento, las normas que rigen la materia y por las convenciones colectivas.

**Tripulación a bordo en mal tiempo**

**Artículo 256.** Cuando el Capitán o la Capitana de Puerto o la persona que haga sus veces, en previsión de mal tiempo, dispusiere que la tripulación de un buque debe estar completa a bordo, el Capitán o la Capitana del buque lo hará saber a los y las tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos, todas y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.

**Tripulación por cuarentena**

**Artículo 257.** Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.

**Tripulación mínima**

**Artículo 258.** Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos personas.

Ningún buque podrá salir a navegar cuando a juicio de la autoridad competente o de conformidad con las normas y costumbres de la navegación no reúna las condiciones mínimas de navegabilidad o de salud y seguridad laborales. En este caso no podrá ordenarse a un tripulante o una tripulante salir a navegar.

**Prevención de riesgos**

**Artículo 259.** El trabajador o la trabajadora deberá respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos en el mar, las que se efectuarán de conformidad con lo que determinen las leyes respectivas.

Todo tripulante tiene la obligación de asistir a los zafarranchos de incendio, abandono del buque y otros ejercicios y maniobras de salvamento que ordene el Capitán o la Capitana sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.

**Accidentes**

**Artículo 260.** Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueran aplicables especialmente en todo lo que no estuviera previsto en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo los accidentes de trabajo:

a) A bordo de buques nacionales.

b) A bordo de buques extranjeros, si el accidente ocurriese en aguas venezolanas.

c) En caso de accidentes ocurridos en trayecto, entendiéndose como tal el trayecto desde el lugar de residencia del trabajador o de la trabajadora al sitio de embarque y viceversa.

En estos casos el Capitán o la Capitana del buque cumplirá las formalidades establecidas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto del lugar en que recale, una vez admitido el buque a libre plática.

Si el puerto de recalada es extranjero, esta formalidad se cumplirá ante el Cónsul de Venezuela si lo hubiere en el puerto, quedando obligado a hacerlo en todo caso al llegar a puerto venezolano.

**Causales de despido justificado**

**Artículo 261.** En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en la presente Ley, los siguientes hechos del trabajador o de la trabajadora:

a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje.

b) La embriaguez a bordo.

c) El uso a bordo de drogas sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio. Cuando fuere el caso, al subir el trabajador o la trabajadora a bordo deberá informar al Capitán o la Capitana y presentarle la prescripción suscrita por el médico o la médica.

d) La insubordinación y desobediencia a órdenes del Capitán o la Capitana, en su carácter de autoridad.

e) La violación de leyes en materias de importación o exportación de mercancías.

f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los o las demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono, de la patrona, de terceros o de terceras.

**Prohibición de despido**

**Artículo 262.** Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador o a la trabajadora, salvo que haya sido contratado o contratada en ese país.

**Amarre del buque**

**Artículo 263.** El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanece inalterada.

**Repatriación y pago de salario**

**Artículo 264.** Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono o la patrona deberá repatriar al trabajador o a la trabajadora y pagarle el salario hasta su llegada al país.

El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono o de la patrona, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador o trabajadora, en el caso que el patrono o la patrona no pueda proporcionar al trabajador o a la trabajadora colocación equivalente en otro buque.

**Delegado o delegada**

**Artículo 265.** En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince trabajadores y trabajadoras habrá un delegado o una delegada de estos y estas, elegido o elegida por los trabajadores y las trabajadoras el cual gozará de fuero sindical.

**Regulación por el Ejecutivo Nacional**

**Artículo 266.** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, podrá establecer modalidades específicas en relación a las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras.

**Ley Especial**

**Artículo 267.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de transporte marítimo, fluvial

Microjuris de Venezuela
J-00414511-2



o lacustre serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

### Sección Tercera: Del Trabajo en el Transporte Aéreo

**Ámbito de Aplicación**

**Artículo 268.** El trabajo prestado por los trabajadores y trabajadoras tripulantes en aeronaves civiles, tanto durante el tiempo de navegación como el que permanezcan en tierra, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen, y en las leyes especiales, reglamentos, decretos, acuerdos y Convenios Internacionales de la Aviación Civil, que la República Bolivariana de Venezuela haya ratificado, en cuanto le sean favorables.

**Representante del patrono o la patrona**

**Artículo 269.** Se considerará representante del patrono o patrona, al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe o jefa de adiestramiento, jefe o jefa de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas.

**Fijación de jornada**

**Artículo 270.** La jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras tripulantes de transporte aéreo, además de lo previsto en los decretos y resoluciones que regulan este régimen especial, se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y en transporte aéreo.

**Cursos de entrenamiento**

**Artículo 271.** Cuando el trabajador o la trabajadora tripulante hubiere dejado de prestar servicio en una aeronave durante un periodo de treinta días consecutivos deberá someterse a un curso de actualización o entrenamiento, de conformidad con las disposiciones legales o exigencias de la seguridad aérea, para que pueda reiniciar sus actividades en la aeronave con la capacidad y pericia requeridas.

**Prohibición de interrupción de servicio**

**Artículo 272.** El trabajador o la trabajadora tripulante no podrá interrumpir su servicio en un aeropuerto distinto al de su destino a menos que vencida la jornada se requiera todavía de más de tres horas para cumplir el itinerario. El patrono o la patrona deberán utilizar tripulantes de refuerzo en los vuelos que excedan regularmente al límite de la jornada.

**Prolongación de la jornada**

**Artículo 273.** Los trabajadores y las trabajadoras tripulantes deberán prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.

**Descanso semanal**

**Artículo 274.** El periodo de descanso semanal que corresponde al trabajador o a la trabajadora tripulante deberá coincidir con un domingo al menos una vez al mes.

**Principio de igualdad salarial**

**Artículo 275.** No constituye violación al principio de igualdad salarial el que se estipule un salario diferente para el servicio que se preste en una aeronave, de categoría distinta a otra, o en una aeronave de igual categoría pero en una ruta o itinerario diversos, o en atención a los equipos que se utilicen o a la mayor antigüedad del trabajador o trabajadora tripulante.

**Viáticos**

**Artículo 276.** Cuando el trabajador o la trabajadora tripulante requieran alojamiento, comida y transporte con ocasión de un vuelo, el patrono o la patrona deberá proporcionarle los viáticos necesarios para el gasto antes de la salida del mismo, excepto cuando directamente satisfaga la necesidad de que se trata o cuando se establezca una modalidad diferente en la convención colectiva.

**Prohibiciones**

**Artículo 277.** Se prohíbe a los trabajadores y a las trabajadoras tripulantes:

a) Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de un vuelo que les esté asignado y durante la prestación del servicio;

b) Usar drogas durante el servicio y fuera de él. Si el trabajador o trabajadora tripulante tuviera prescrito el uso de drogas, deberá poner al patrono o a la patrona en conocimiento del hecho antes de iniciar el vuelo y presentarle una certificación médica que acredite que la prescripción no altera su capacidad de servicio;

c) Efectuar vuelos remunerados para otras personas naturales o jurídicas cuando tenga convenida la exclusividad de sus servicios con una persona natural o jurídica.

**Obligaciones del patrono o de la patrona**

**Artículo 278.** Son obligaciones del patrono o de la patrona:

a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte al trabajador o la trabajadora tripulante cuando permanezca fuera de su base por razones de servicio, o su equivalente en dinero, de conformidad con esta Ley.

b) Cumplir las disposiciones legales sobre seguridad aérea, para lo cual deberá corregir los desperfectos o fallas técnicas detectadas e informados por el trabajador o la trabajadora tripulante a cargo de la aeronave, de conformidad con los manuales de operación.

**Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras tripulantes**

**Artículo 279.** Son obligaciones de los trabajadores y trabajadoras tripulantes:

a) Velar porque en la aeronave a su cargo no sean transportados pasajeros o pasajeras o efectos que no cumplan los requerimientos legales exigidos.

b) Mantener vigente los documentos requeridos para la prestación de sus servicios.

c) Cumplir las normas relativas a la importación y exportación de mercancías.

**Obligaciones del trabajador o trabajadora tripulante responsable de la aeronave**

**Artículo 280.** El trabajador o trabajadora tripulante responsable de la aeronave deberá además por si o por medio del trabajador o trabajadora tripulante a quien corresponda:

a) Planificar y realizar cada vuelo acorde con la oficina respectiva para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

b) Verificar, antes de iniciar el vuelo o su sesión de vuelo, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad, establecidos en las normas aeronáuticas correspondientes.

c) Efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera.

d) Hacer anotar, en la bitácora de la aeronave, los datos que se requieran en relación al vuelo, así como toda contingencia que en él se produzca.

e) Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo.

f) Informar al patrono o la patrona, al final de cada vuelo, a cerca de los desperfectos o fallas técnicas que hayan detectado en las aeronaves a su cargo de acuerdo con las leyes y normas establecidas en los respectivos manuales de operación.

**Responsabilidad en situación de riesgo**

**Artículo 281.** En caso que el trabajador o trabajadora tripulante responsable de la aeronave observe al momento del despegue de la aeronave o en el período de permanencia en el aeropuerto una situación que afecte la seguridad del vuelo, o ponga en peligro a la tripulación, a los pasajeros y las pasajeras, deberá abstenerse de operar la misma hasta que las circunstancias que afecten la seguridad del vuelo sean solventadas.

**Ley Especial**

**Artículo 282.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras tripulantes de aeronaves serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

## Sección Cuarta: De los Trabajadores Motorizados y las Trabajadoras Motorizadas

**Campo de aplicación**

**Artículo 283.** Los trabajadores motorizados y las trabajadoras motorizadas que prestan servicios bajo dependencia o por cuenta propia como mototaxistas, repartidores, repartidoras, mensajeros o mensajeras, o en actividades similares, estarán protegidos y protegidas por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios y propietarias del vehículo en el que realizan sus actividades.

**Mantenimiento del vehículo**

**Artículo 284.** El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono o de la patrona, así como los gastos por concepto del combustible necesario para la prestación del servicio. A falta de acuerdo entre las partes, por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y de transporte terrestre se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector.

Correrá también por cuenta del patrono o de la patrona el seguro de responsabilidad civil del respectivo vehículo y de su conductor o conductora, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y de transporte terrestre. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.

**Uniformes e implementos**

**Artículo 285.** Los trabajadores motorizados y las trabajadoras motorizadas que prestan servicios bajo dependencia o por cuenta propia como mototaxistas, repartidores, repartidoras, mensajeros o mensajeras, o en actividades de similar naturaleza, tendrán derecho a percibir del patrono o de la patrona una vez al año, los uniformes, cascos y demás implementos de seguridad requeridos para el cumplimiento de sus labores de conformidad con lo establecido en las disposiciones pertinentes de tránsito por la autoridad competente y la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Se considerarán como accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales todas aquellas que sufran los trabajadores motorizados y las trabajadoras motorizadas durante, con ocasión o como consecuencia de la labor que presten y tomando en consideración el riesgo especial que corren al transitar por las vías urbanas y extra urbanas según se trate.

**Ley Especial**

**Artículo 286.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores motorizados y trabajadoras motorizadas serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

## Capítulo VII
## De los Trabajadores y Trabajadoras Culturales

**Ley Especial**

**Artículo 287.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras culturales serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales y sindicales. En la ley especial se establecerá la protección para los trabajadores y trabajadoras culturales.

**Ámbito**

**Artículo 288.** Todos los trabajadores y las trabajadoras de la cultura que realicen actividades propias de su profesión u oficio, de tal forma que exista una relación laboral con cualquier patrono o patrona sea ésta de carácter temporal o permanente, tendrán la protección de esta Ley y de las disposiciones reglamentarias establecidas.

## Capítulo VIII
## Del Trabajo de las Personas con Discapacidad

**Inclusión laboral de personas con discapacidad**

**Artículo 289.** El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

**Derecho al trabajo de las personas con discapacidad**

**Artículo 290.** Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos.

En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrona está obligado a incorporar a por lo menos el

cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras.

No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

**Trabajo digno para las personas con discapacidad**

**Artículo 291.** El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas.

**Ley de la materia**

**Artículo 292.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad serán establecidas en la ley correspondiente, en todo lo que les sea favorable.

## TITULO V
## DE LA FORMACION COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

### Capítulo I
### Disposiciones Generales

**Educación y trabajo**

**Artículo 293.** La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

**Concepción**

**Artículo 294.** A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.

**La formación esencia del proceso social de trabajo**

**Artículo 295.** La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.

**Finalidad de la formación**

**Artículo 296.** La formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, para su participación conciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

**Orientación de la formación**

**Artículo 297.** La investigación científica, técnica y tecnológica generada desde el proceso social de trabajo en el marco de la formación colectiva, estará orientada hacia la producción de invenciones, e innovaciones y modelos de gestión productiva, vinculadas al desarrollo endógeno, productivo y sustentable en función de optimizar la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo en correspondencia con la realidad regional y nacional, asegurando la justa distribución de la riqueza.

**Papel del Estado en corresponsabilidad con la sociedad**

**Artículo 298.** Con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanística de los trabajadores y las trabajadoras, y estimulará el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios.

El Estado garantizará el cumplimiento de la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

### Capítulo II
### Formación para el Trabajo

**Formación y puesto de trabajo digno**

**Artículo 299.** El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación.

**De la juventud trabajadora**

**Artículo 300.** Los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo nacional. El Estado, con la participación solidaria de la familia y la sociedad creará, oportunidades para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular para su educación e inclusión en el proceso social de trabajo como estudiante, aprendiz, pasante, becario o becaria, trabajador o trabajadora.

**Becarios y becarias**

**Artículo 301.** Son becarios y becarias, quienes participan del proceso social de trabajo en función del intercambio de saberes y conocimientos generales y particulares vinculados a la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo, en el marco del texto constitucional y en ejecución de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.

**Definición de Aprendices**

**Artículo 302.** Se considerarán aprendices a los y las adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social de trabajo.

**Duración de la relación de trabajo**

**Artículo 303.** La relación de trabajo establecida con los y las aprendices se mantendrá por el tiempo en el que transcurra el aprendizaje. Si las partes deciden continuarla, ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos los efectos establecidos en esta Ley.

Cuando en su proceso de formación la labor realizada por los y las aprendices sea efectuada en condiciones iguales a las de los demás trabajadores y trabajadoras, su salario será igual al de los demás trabajadores y trabajadoras.

**Obligación de contratar aprendices**

**Artículo 304.** El patrono o patrona deberá incorporar el número de aprendices que establezca el reglamento correspondiente o la ley que regule la materia a programas de formación técnica que promueva el Ejecutivo Nacional o formándolos directamente con autorización de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y en educación. Los y las aprendices que reciban formación por parte del patrono o la patrona serán considerados a los efectos de cumplir con el número que establecen las disposiciones legales en la materia.

**Notificación del empleo de aprendices**

**Artículo 305.** Los patronos y las patronas que empleen aprendices mayores de catorce años y menores de dieciocho años deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño, Niña y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

**De las Pasantías**

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

**Obligaciones del pasante o la pasante**

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

**Admisión de pasantes**

**Artículo 308.** Los patronos y las patronas, a propuesta de las instituciones educativas, admitirán como pasantes en áreas específicas a estudiantes, a fin de facilitar su formación integral e incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

**Tiempo de pasantía**

**Artículo 309.** El tiempo de pasantía lo determinará el plan de formación de él o la pasante. Cuando la entidad de trabajo despues de culminada la pasantía continué con el pasante a su servicio, se entenderá que inició una relación laboral a los efectos de esta Ley.

**Seguimiento y evaluación**

**Artículo 310.** Los patronos y las patronas que incorporen pasantes, implementarán el sistema adecuado para el seguimiento y evaluación de desempeño del o la pasante remitiendo un informe a la institución educativa de procedencia.

**Apoyo a las misiones**

**Artículo 311.** Las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores y las trabajadoras, podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad de trabajo.

## Capítulo III
## De la Educación desde el Trabajo

**Formación tecnológica**

**Artículo 312.** El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

**Proceso de autoformación colectiva**

**Artículo 313.** La clase trabajadora, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo.

**Mejoramiento continúo**

**Artículo 314.** En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos. La formación del trabajador y trabajadora no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción.

**Reconocimiento de saberes**

**Artículo 315.** El Estado garantizará el reconocimiento académico de la formación de los trabajadores y trabajadoras a partir de las destrezas, técnicas y conocimientos adquiridos durante su participación en el proceso social de trabajo.

**Permisos para el estudio**

**Artículo 316.** Los patronos y las patronas, podrán otorgar permisos a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios.

**Facilidades para la formación en la entidad de trabajo**

**Artículo 317.** Los patronos o patronas facilitarán la formación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad de trabajo, en el marco del proceso social de trabajo.

Microjuris de Venezuela



**Convenios educativos**

**Artículo 318.** A los fines de institucionalizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora, los trabajadores y las trabajadoras, los patronos o patronas, así como las organizaciones propias de los trabajadores y trabajadoras, podrán firmar convenios con instituciones educativas para que faciliten dicho proceso, con preferencia de aquellas especializadas a nivel universitario en la educación de los trabajadores y las trabajadoras, en el marco de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.

**Participación de las comunidades**

**Artículo 319.** Cada entidad de trabajo pondrá al servicio de la comunidad de la cual forma parte, el conocimiento de su proceso productivo como parte de la formación integral para el desarrollo de esa comunidad y del conjunto de la sociedad.

El plan de formación que desarrolle la entidad de trabajo a objeto de direccionar y organizar la formación de los trabajadores, trabajadoras y su comunidad, será consignado en los ministerios de poder popular con competencia en educación y en trabajo, cada dos años.

## Capítulo IV
## De las Invenciones, Innovaciones y Mejoras

**Fuente del conocimiento científico, humanístico y tecnológico**

**Artículo 320.** El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad. Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza.

**Normativa aplicable**

**Artículo 321.** Toda producción intelectual que se genere en el proceso social de trabajo se regirá por las leyes que regulan la materia, bien sean: obras del intelecto o actividades conexas, invenciones, diseños industriales o marcas. Dicha producción intelectual deberá estar fundada en sólidos principios éticos, científicos, técnicos y tecnológicos para el pleno desarrollo, la soberanía y la independencia del país.

**Clasificación**

**Artículo 322.** Las invenciones, innovaciones o mejoras realizadas por el trabajador o trabajadora en el proceso social de trabajo podrán considerarse como:

a) De servicio;

b) Libres u ocasionales.

En ambos casos las instalaciones, procedimientos o métodos de la entidad de trabajo en la cual se producen las invenciones, innovaciones o mejoras, son necesarias para que éstas se produzcan.

**Invenciones, innovaciones o mejoras de servicio**

**Artículo 323.** Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras de servicio aquellas realizadas por trabajadores contratados o trabajadoras contratadas por el patrono o la patrona con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.

**Libres u ocasionales**

**Artículo 324.** Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras libres u ocasionales aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor o inventora no contratado o contratada especialmente para tal fin.

**Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector público**

**Artículo 325.** La producción intelectual generada bajo relación de trabajo en el sector público, o financiada a través de fondos públicos que origine derechos de propiedad intelectual, se considerará del dominio público, manteniéndose los derechos al reconocimiento público del autor o autora.

**Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector privado**

**Artículo 326.** Los autores y autoras de las invenciones, innovaciones o mejoras de servicio, mantienen sus derechos en forma ilimitada y por toda su duración sobre cada invención, innovación o mejora. Queda autorizado el patrono o la patrona para explotar la obra solo mientras dure la relación de trabajo o el contrato de licencia otorgado por el trabajador o la trabajadora al patrono o a la patrona, pero el inventor o inventora o los inventores e inventoras tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud de los resultados de su invención, innovación o mejora.

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el Juez o Jueza del Trabajo.

Al término de la relación laboral el patrono o la patrona tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza Laboral.

**Propiedad de las invenciones libres u ocasionales**

**Artículo 327.** La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor o la inventora. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador o la trabajadora tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono o la patrona, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza de trabajo.

**Derechos morales del inventor o inventora**

**Artículo 328.** El trabajador o la trabajadora siempre conservará los derechos morales sobre sus obras e invenciones. Esto comprende el derecho a reconocimiento de la autoría de la obra o invención y el derecho a preservar la integridad de la misma, es decir impedir cualquier deformación, mutilación u otra modificación o atentado que cause perjuicio a su honor o a su reputación. Por tanto estos derechos serán inalienables, irrenunciables, inexpropiables, inembargables e imprescriptibles.

**Derechos del trabajador o de la trabajadora no dependiente**

**Artículo 329.** Los trabajadores y las trabajadoras no dependientes autores de invenciones o mejoras o de obras de carácter intelectual o artístico cuya propiedad les corresponda de acuerdo con la Ley de la materia, tendrán siempre derecho al nombre de la invención, mejora, obra o composición y a una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

## TITULO VI
## PROTECCION DE LA FAMILIA EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

**Protección de la familia**

**Artículo 330.** Los procesos de educación y trabajo se orientarán a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.

**Protección a la maternidad**

**Artículo 331.** En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

Mirajuris de Venezuela
J-30414[illegible]2



**Prohibición de exigir examen médico**

**Artículo 332.** En ningún caso, el patrono o la patrona exigirá a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines.

**Actividades prohibidas por razones de embarazo**

**Artículo 333.** La trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación.

**Necesidad de traslado para proteger el embarazo**

**Artículo 334.** La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

**Protección especial**

**Artículo 335.** La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.

**Descanso pre y post natal**

**Artículo 336.** La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar.

En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social.

**Prolongación del descanso prenatal**

**Artículo 337.** Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

**Acumulación de los descansos pre y post natal**

**Artículo 338.** Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.

Los descansos de maternidad son irrenunciables.

**Licencia por paternidad**

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

Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.

**Descanso por adopción**

**Artículo 340.** La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar.

**Vacaciones**

**Artículo 341.** Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, segun sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o la patrona, estará obligado u obligada a concedérselas.

**Cómputo en la antigüedad**

**Artículo 342.** Los períodos pre y postnatal, de licencia paternal y el permiso por adopción deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de los trabajadores y las trabajadoras en la entidad de trabajo.

**Centro de Educación Inicial con sala de lactancia**

**Artículo 343.** El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años.

Dicho centro de educación inicial contará con el personal idóneo y especializado y será supervisado por los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, y en educación.

En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para su funcionamiento.

**Modalidades de cumplimiento del Centro de Educación Inicial**

**Artículo 344.** Los patronos y las patronas que se encuentren comprendidos y comprendidas en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social:

a) La instalación y mantenimiento, a cargo de uno o varios patronos o patronas, de un centro de educación inicial con sala de lactancia; o

b) El pago de la matrícula y mensualidades en un centro de educación inicial.

En ambos casos el centro de educación inicial de que se trate deberá estar debidamente certificado por el ministerio del poder popular con competencia en materia en educación.

El pago de este servicio no se considerará parte del salario.

**Descansos por lactancia**

**Artículo 345.** Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva.

Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.

**No discriminación por razones de embarazo**

**Artículo 346.** No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de las o los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo.

**Protección especial en caso de discapacidad o enfermedad**

**Artículo 347.** La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.

Microjuris de Venezuela



**Asistencia familiar**

**Artículo 348.** El Estado en corresponsabilidad con la sociedad mediante las organizaciones del Poder Popular, desarrollara programas de atención especializada en el marco de la Seguridad Social, para brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras en el cuidado y protección de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y otros miembros de la familia, cuando requieran algún tipo de atención especial, o cuando no puedan valerse por sí mismos.

**Estímulo a la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física**

**Artículo 349.** Los patronos y patronas contribuirán con el fortalecimiento de la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física, conforme establece la ley que rige la materia.

**Estímulo al turismo social**

**Artículo 350.** El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones sociales de los trabajadores y trabajadoras, las comunidades, y otras organizaciones del Poder Popular, planificará y desarrollará programas y misiones para el turismo social, la cultura y la recreación que faciliten el pleno disfrute del tiempo libre, el descanso y las vacaciones contribuyendo a la salud física y emocional de los trabajadores y trabajadoras junto a su familia.

**Máxima protección e inclusión social**

**Artículo 351.** El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas y misiones destinadas a la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y las familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza y a fin de superarla, asegurando la máxima inclusión, organización, protagonismo y participación social. Las entidades de trabajo a partir de sus integrantes apoyarán, desde el proceso social de trabajo, las acciones destinadas a lograr la máxima felicidad posible.

**Preeminencia de la ley especial**

**Artículo 352.** En todo lo no previsto en el presente Título, se aplicará lo establecido en las Leyes especiales.

## TITULO VII
## DEL DERECHO A LA PARTICIPACION PROTAGONICA DE LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS Y SUS ORGANIZACIONES SOCIALES

### Capítulo I
### De la Libertad Sindical

#### Sección Primera: Disposiciones Fundamentales

**Libertad Sindical**

**Artículo 353.** Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

**Autonomía Sindical**

**Artículo 354.** Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales.

**Derechos individuales de la libertad sindical**

**Artículo 355.** La libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras comprende el derecho a:

1. Organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo.
2. Afiliarse libremente a la organización sindical que decida. No ser obligado u obligada, ni constreñido o constreñida directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.
3. No afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad, sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.
4. Elegir y ser electo o electa como representante sindical.
5. Intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato para la defensa de sus derechos e intereses en el proceso social de trabajo.
6. Participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que este afiliado o afiliada.
7. Ejercer libremente la actividad sindical.

**Derechos colectivos de la libertad sindical**

**Artículo 356.** La libertad sindical de las organizaciones sindicales, comprende el derecho a:

1. Constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimen conveniente.
2. Afiliarse a federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente.
3. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.
4. Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical.
5. Ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.
6. En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecha a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley.

**Prohibición de prácticas antisindicales**

**Artículo 357.** El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, ninguna restricción o presión en su funcionamiento, ni discriminación que atente contra el derecho a la participación democrática y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras, que garantiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

**Prohibición de injerencia patronal**

**Artículo 358.** Los patronos y patronas no podrán:

a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;

b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;

c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.

d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.

e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical.

La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley.

**Solicitud de afiliación**

**Artículo 359.** No podrá negarse el derecho a:

a) un trabajador o trabajadora afiliarse a un sindicato,

b) un sindicato afiliarse a una federación,

c) una federación o sindicato nacional afiliarse a una confederación o central

En todos estos casos deberán cumplirse los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá hacerse efectiva dentro del término de quince días hábiles a partir de la solicitud.

**Derecho de asociación de patronos y patronas**

**Artículo 360.** Los patronos y patronas tienen derecho de asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República.

## Sección Segunda: De la Protección de la Libertad Sindical

**Ámbito de la protección**

**Artículo 361.** La libertad sindical, en su dimensión individual y colectiva, se protege frente a actos u omisiones de:

a) La Administración.

b) El patrono o patrona.

c) La propia organización sindical en desmedro de los derechos de sus afiliados y afiliadas; y

d) Otras organizaciones sindicales.

e) Serán nulas y sin efecto las prácticas o conductas antisindicales, cualquiera fuere el sujeto.

**Prácticas antisindicales**

**Artículo 362.** Se consideran conductas o prácticas antisindicales aquellas que causen alguna discriminación o lesión a los derechos de libertad sindical por razón de afiliación o de actividad sindical. Constituyen prácticas antisindicales:

1. Los actos de discriminación en relación con el trabajo, tal como imponer a quien solicite trabajo, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;

2. Despedir a un trabajador o trabajadora, o perjudicarlo o perjudicarla por su afiliación sindical, o por el ejercicio de actividades sindicales.

3. Los actos de injerencia indebida del patrono o patrona.

4. 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.

5. La negativa o dilación injustificada en la afiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato, o de una organización sindical a una federación, confederación o central.

6. Otras que impidan o dificulten el ejercicio de la libertad sindical.

**Procedimiento ante prácticas antisindicales**

**Artículo 363.** El Inspector o Inspectora del Trabajo, al tener conocimiento de la existencia de prácticas antisindicales verificará la existencia de las mismas dentro de las setenta y dos horas siguientes de conocidos los hechos. De comprobarse la existencia de prácticas antisindicales, se ordenará inmediatamente el cese de las mismas y el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá cinco días para emitir la Providencia Administrativa correspondiente. El incumplimiento de la orden será sancionado conforme a las previsiones establecidas en esta Ley y no tendrá apelación ante la instancia judicial hasta luego de su cumplimiento.

**Procedimiento ante negativa de afiliación**

**Artículo 364.** Si se niega a un trabajador o trabajadora la afiliación que haya solicitado a un sindicato, la de un sindicato a una federación, o de una federación o sindicato nacional a una confederación o central, habiendo cumplido los requisitos de esta Ley y de los estatutos respectivos ó hayan transcurrido más de treinta días después de hecha la solicitud sin recibir respuesta, el interesado o la interesada podrá recurrir ante la Inspectoría del Trabajo, a fin que se examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación.

El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará de la solicitud a la organización sindical y esta deberá presentar sus defensas en el lapso de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la solicitud.

Si el Inspector o Inspectora del Trabajo ordena la afiliación, el o la solicitante gozará inmediatamente de los derechos que emanan de ella, y asumirá las obligaciones correspondientes.

## Sección Tercera: De las Organizaciones Sindicales

**Objeto**

**Artículo 365.** Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas.

Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de

asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas.

**Principio de pureza**

**Artículo 366.** No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.

**Atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras**

**Artículo 367.** Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.

2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.

3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.

4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.

5. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.

6. Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

7. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.

8. Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.

9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos. En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.

11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.

12. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.

13. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.

14. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.

15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.

16. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.

**Atribuciones y finalidades de las organizaciones de patronos y patronas**

**Artículo 368.** Las organizaciones sindicales de patronos y patronas tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

1. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con los trabajadores y trabajadoras, las comunidades y el medio ambiente.

2. Proteger y defender los intereses generales de sus asociados y asociadas.

3. Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje;

4. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo;

5. Representar y defender a sus miembros y a los patronos y patronas que lo soliciten, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos, judiciales, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales;

6. Garantizar la producción y distribución de los bienes y servicios a precios justos conforme a la ley, para satisfacer las necesidades del pueblo, y promover el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país.

7. Promover y estimular entre sus afiliados y afiliadas valores éticos, morales, humanistas que permitan una justa distribución de la riqueza, una conciencia productiva nacional, el desarrollo sustentable al servicio de la sociedad, la seguridad alimentaria de la población y colocar los supremos intereses de la nación y del pueblo soberano, por encima de los intereses individuales, particulares o gremiales.

8. Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger los derechos humanos de los trabajadores, las trabajadoras, la familia, la maternidad y la paternidad, y las normas destinadas a proteger la salud y seguridad en el trabajo.

9. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.

10. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.

11. Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes.

12. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad.

13. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines, en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes.

**Atribuciones sindicales de otras organizaciones sociales**
**Artículo 369.** Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, sus federaciones y confederaciones con personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales de patronos y patronas, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

Los colegios profesionales, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

**Derecho de afiliación**
**Artículo 370.** Las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas podrán afiliarse a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, si así lo establecen sus estatutos, pero no podrán constituir organizaciones sindicales propias. Lo establecido en el presente artículo no impide que las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas creen asociaciones u otro tipo de organizaciones colectivas para la defensa de sus intereses.

**Clases de sindicatos de trabajadores y trabajadoras**
**Artículo 371.** Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de entidad de trabajo, profesionales, de industria o sectoriales:

a) Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.

b) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.

c) Son sindicato de industria los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronas y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.

d) Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.

Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

**Ámbito territorial de actuación**
**Artículo 372.** Las organizaciones sindicales, según su ámbito territorial de actuación, podrán ser locales, estadales, regionales o nacionales. Se entiende por región el área geográfica conformada por dos o más entidades federales colindantes.

La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos de empresa, estadales o regionales en la rama respectiva.

Los sindicatos nacionales podrán conformar seccionales en cada entidad federal estableciéndolos en sus estatutos.

**Federaciones y centrales**
**Artículo 373.** Las organizaciones sindicales, según su estructura, son de primer, segundo o tercer grado.

Son organizaciones sindicales de primer grado los sindicatos que afilian directamente a trabajadores y trabajadoras o patronos y patronas, según sea el caso.

Son organizaciones sindicales de segundo grado las federaciones que afilian a organizaciones sindicales de primer grado. Las Federaciones de trabajadores y trabajadoras podrán afiliar otro tipo de organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Pueden existir federaciones estadal que agrupen a sindicatos de un determinado estado y federaciones nacionales que agrupen a organizaciones sindicales de una determinada rama sin que sea contradictorio la afiliación de una organización sindical a ambas federaciones. Las seccionales de los sindicatos nacionales pueden afiliarse a las federaciones estadales.

Son organizaciones sindicales de tercer grado las confederaciones o centrales que afilian a federaciones. Las Confederaciones o Centrales podrán afiliar sindicatos nacionales cuando no exista una federación en la central a la cuál pueda afiliarse el sindicato nacional.

**Sección Cuarta: Del Registro de las Organizaciones Sindicales**

**Registro Nacional de Organizaciones Sindicales**
**Artículo 374.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, mantendrá en

funcionamiento un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, con sede en todos los estados del país que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales.

**Jurisdicción del registro**

**Artículo 375.** Los sindicatos que aspiran organizarse en un ámbito territorial regional o nacional, así como las federaciones y confederaciones o centrales deberán registrarse directamente en la sede principal Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.
Los sindicatos cuyo ámbito territorial queda circunscrito a una entidad federal deberán registrarse en la sede estadal respectiva.

**Mínimo de afiliados y afiliadas de un sindicato de empresa**

**Artículo 376.** Veinte o más trabajadores y trabajadoras de una entidad de trabajo podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores y trabajadoras agrícolas.

**Mínimo de afiliados y afiliadas de un sindicato profesional**

**Artículo 377.** Cuarenta o más trabajadores y trabajadoras de distintas entidades de trabajo que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo similares o conexos, podrán constituir un sindicato profesional de ámbito territorial local o estadal.

Los trabajadores y las trabajadoras no dependientes podrán formar sindicatos de ámbito territorial local o estadal con un número de cuarenta o más trabajadores y trabajadoras de la misma profesión, oficio o actividad.

**Mínimo de afiliados y afiliadas de un sindicato industrial o sectorial**

**Artículo 378.** Cuarenta o más trabajadores y trabajadoras que presten servicio en dos o más entidades de trabajo de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato industrial o sectorial de ámbito territorial local o estadal. En el caso de que exista una sola entidad de trabajo en toda la rama industrial no se requerirá que los y las promotores sean de dos o más entidades de trabajo.

**Mínimo de afiliados de un sindicato regional o nacional**

**Artículo 379.** Para la constitución de sindicatos de empresas, profesionales o sectoriales, de ámbito territorial regional se requerirán ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras de dos o más entidades federales colindantes. Si el ámbito territorial es nacional se requerirá que los y las promotores sean de cinco o más entidades federales, salvo que la entidad de trabajo o la rama no tengan centros de trabajo en entidades federales suficientes para el cumplimiento de este requisito.

**Mínimo de afiliados y afiliadas de una organización de patronos y patronas**

**Artículo 380.** Diez o más patronos y patronas que ejerzan en una misma industria o actividad similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos y patronas.

**Mínimo de organizaciones sindicales afiliadas de una federación o una central**

**Artículo 381.** Cinco o más sindicatos podrán constituir una federación y tres o más federaciones y sindicatos nacionales podrán constituir una confederación o central.

**Documentos para el registro**

**Artículo 382.** La solicitud de registro de una organización sindical se acompañará de:

1. Copia del acta constitutiva.
2. Un ejemplar de los estatutos.
3. La nómina de integrantes promotores y promotoras.

La documentación debe cumplir con lo establecido en esta Ley, y debe ir firmada por todos los y las integrantes de la junta directiva en prueba de su autenticidad.

En el caso de las federaciones y confederaciones o centrales, la nómina de integrantes fundadores y fundadoras será sustituida por la nómina de los sindicatos o federaciones fundadoras, según sea el caso, y por las copias de las actas de las asambleas de estas organizaciones sindicales autorizando la afiliación a la nueva organización.

**Acta constitutiva**

**Artículo 383.** El acta constitutiva expresará:

1. Fecha y lugar de la asamblea constitutiva, conforme a la convocatoria realizada al efecto.
2. Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los y las asistentes a la asamblea.
3. Denominación, domicilio, objeto, tipo y ámbito territorial de la organización sindical que se constituye.
4. Nombres y apellidos de los y las integrantes de la junta directiva provisional y los cargos que ocupa cada quién.
5. Lapso de duración de la junta directiva provisional.

**Estatutos**

**Artículo 384.** Los estatutos contemplarán:

1. Denominación del sindicato, federación, confederación o central.
2. Domicilio.
3. Objeto, atribuciones y finalidades.
4. Si es una organización sindical de trabajadores y trabajadoras indicar el tipo de sindicato.
5. Ámbito territorial de actuación.
6. Condiciones de admisión de los afiliados y afiliadas.
7. Derechos y obligaciones de los afiliados y afiliadas.
8. Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para aprobar cuotas extraordinarias.
9. Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de los afiliados y las afiliadas.
10. Número de integrantes de la Junta Directiva y otros organismos de dirección, sus atribuciones, duración e indicación de los cargos que estarán amparados por el fuero sindical.
11. Forma de elección de la Junta Directiva, basada en principios democráticos, conforme a lo indicada en esta Ley.
12. Causas y procedimientos para la remoción o revocatoria del mandato de los y las integrantes de la Junta Directiva. Forma de sustitución de los que hayan sido removidos, removidas, revocados, revocadas o hayan renunciado a su

cargo antes del vencimiento del período estatutario de la Junta Directiva.

13. Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias.

14. Reglas para la autenticidad de las actas de asambleas.

15. Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical.

16. Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración.

17. Subsidios que puedan otorgarse a los afiliados y las afiliadas y reservas que deban hacerse para esos fines.

18. Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes.

19. Procedimientos para la modificación de estatutos.

20. Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.

Los estatutos de una organización sindical no podrán imponer obligaciones a terceros o terceras, no afiliados o afiliadas a la organización sindical.

**Nómina de afiliados y afiliadas**

**Artículo 385.** La nómina de los integrantes fundadores y fundadoras contendrá las siguientes especificaciones:

a) Nombres y apellidos.

b) Cédula de Identidad.

c) Nacionalidad.

d) Edad.

e) Profesión u oficio.

f) Domicilio.

En el caso de federaciones, confederaciones o centrales la nómina de las organizaciones sindicales fundadoras deberá indicar el domicilio y el registro de cada sindicato o federación.

**Procedimiento para el registro**

**Artículo 386.** Los interesados e interesadas en el registro de una organización sindical presentarán los documentos indicados ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de acuerdo al ámbito territorial de la organización sindical que se proyecta.

Si la documentación presenta deficiencias u omisiones en lo que se refiere a lo establecido en los artículos precedentes, el funcionario o funcionaria de registro lo comunicará a los y las solicitantes dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, orientándolos en la forma de subsanar las deficiencias, siendo ésta la única oportunidad de hacer observaciones sobre deficiencias u omisiones. Los y las solicitantes tienen un lapso de treinta días para corregir las deficiencias indicadas.

Si la documentación no tiene deficiencias o estas son subsanadas correctamente dentro del lapso establecido, se procederá al registro de la organización sindical dentro de los treinta días siguientes y se entregará a los y las solicitantes la boleta donde consta el registro.

**Abstención de registro**

**Artículo 387.** El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos:

1. Si la organización sindical no tiene como objeto las atribuciones y finalidades previstas en esta Ley.

2. Si no se ha constituido el sindicato con el número mínimo de afiliados y afiliadas establecido en esta sección.

3. Si no se acompaña la solicitud de registro con los documentos exigidos en la presente sección ó si éstos presentan alguna deficiencia u omisión no subsanada correctamente conforme a lo establecido en el artículo precedente.

4. Si el sindicato no cumple con el principio de pureza establecido en esta Ley.

5. Si la organización sindical tiene un nombre igual al de otra ya registrada, o tan parecido que pueda inducir a confusión.

6. En el caso de una federación, confederación o central, si no están registradas las organizaciones sindicales requeridas para su constitución.

7. Cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año fueron inhabilitadas para la reelección por no rendir cuenta de la administración de fondos sindicales.

8. Cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año pertenecieron a la junta directiva de otra organización sindical cuyo periodo se venció y no han convocado a elecciones sindicales.

La abstención al registro de un sindicato deberá hacerse mediante Providencia Administrativa debidamente motivada, conforme a los numerales previstos en el presente artículo. El funcionario o funcionaria de registro no podrá negarse al registro de una organización sindical alegando errores u omisiones no indicadas en su oportunidad. Cumplidos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.

La decisión de no registrar una organización sindical será recurrible ante el ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social y la de éste o ésta por ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. El lapso para recurrir ante el ministro o ministra será de quince días hábiles contados a partir de la notificación de la providencia administrativa y el lapso para recurrir de la decisión del ministro o ministra será el establecido en la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

El registro de una organización sindical dota de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley.

## Sección Quinta: Del Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales

**Obligaciones**

**Artículo 388.** Las organizaciones sindicales están obligadas a:

1. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales dentro de los treinta días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes.

2. Remitir, dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, informe detallado de su administración de acuerdo a lo establecido en esta Ley debidamente aprobada en Asamblea General.

3. Remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, con las indicaciones señaladas en la sección precedente.

4. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, dentro de los treinta días siguientes a la emisión de la misma.

5. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la decisión de disolver y liquidar la organización sindical de acuerdo a lo establecido en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; dentro de los treinta días siguientes a la decisión.

6. Suministrar a los funcionarios y a las funcionarias competentes del trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales.

7. Cumplir las demás obligaciones que les impongan la Constitución y demás leyes de la República.

**Asamblea general**

**Artículo 389.** Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de las organizaciones sindicales, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:

1. Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos.

2. Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros de la organización sindical. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento de los afiliados y las afiliadas.

3. Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mitad de los y las integrantes presentes.

4. Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se exprese el número de los y las integrantes concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.

**Formas alternativas de decisión**

**Artículo 390.** Cuando en razón del número de afiliados y afiliadas, la naturaleza de sus actividades profesionales, la distribución de los turnos de trabajo o la dispersión geográfica, se dificulte la presencia de éstos y éstas en una asamblea general de la organización, los estatutos o los reglamentos respectivos podrán prever modalidades para la toma de decisiones, a partir de asambleas sectoriales de los y las integrantes.

Las federaciones y confederaciones o centrales podrán establecer modalidades para la toma de decisiones basadas en la representación de las organizaciones afiliadas, siempre y cuando estas hayan hecho asambleas previas para validar dicha representación y se respete la proporcionalidad de los y las integrantes de cada organización sindical afiliada.

**Decisiones dentro del marco legal**

**Artículo 391.** La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones en contravención a lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en las leyes o en los estatutos de la propia organización.

**Información sindical**

**Artículo 392.** Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a una determinada organización sindical tienen derecho a divulgar información sindical dentro de la entidad de trabajo donde trabajan y a recibir la información que le remita su organización sindical, sin que esto perturbe la actividad normal de la entidad de trabajo.

**Ingreso de directivos al centro de trabajo**

**Artículo 393.** Los y las integrantes de la junta directiva de una organización sindical podrán ingresar a los centros de trabajo donde laboran sus afiliados y afiliadas, dentro de los horarios de trabajo, previa notificación al representante del patrono o patrona, cumpliendo la normativa en materia de salud y seguridad laboral, sin que esto perturbe la actividad normal de la entidad de trabajo.

## Sección Sexta: De los Derechos de los Afiliados y las Afiliadas

**Derecho a la participación**

**Artículo 394.** Todo trabajador afiliado o trabajadora afiliada a una organización sindical tiene el derecho a participar, ser consultado o consultada, y a decidir, a través de la asamblea general, el referéndum o cualquier otro mecanismo establecido en los estatutos a tal efecto, en relación a:

a) La modificación de estatutos.

b) La remoción o sustitución de los y las integrantes de la junta directiva.

c) La rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales.

d) La presentación de un proyecto de convención colectiva de trabajo o la celebración de la convención colectiva de trabajo.

e) La introducción de un pliego de peticiones o para acordar su cierre;

f) La declaración o suspensión de un conflicto colectivo.

g) La fusión, disolución o liquidación de la organización sindical.

h) Cualquier acto cuya decisión involucre al colectivo de los afiliados y las afiliadas a la organización sindical.

**Derecho a elegir y ser elegidos**

**Artículo 395.** Todos los afiliados y todas las afiliadas a una organización sindical tienen el derecho a elegir y reelegir a sus representantes sindicales, así como a postularse y ser elegidos o elegidas como tal en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. El incumplimiento por parte de los

Marcjuris de Venezuela



afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio.

Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a una organización sindical, tienen derecho a ser representados y representadas en la negociación colectiva por directivos y directivas sindicales que hayan sido designados y designadas mediante un proceso electoral libre y democrático.

**Derecho a expresarse libremente**

**Artículo 396.** Todo afiliado y afiliada a una organización sindical tiene derecho a expresarse libremente y a emitir opiniones sobre el devenir de su organización sindical y la actuación de los y las integrantes de la junta directiva, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley.

**Causas para la aplicación de los procedimientos disciplinarios**

**Artículo 397.** Los afiliados y las afiliadas a una organización sindical podrán ser sometidos a procedimientos disciplinarios por las causas siguientes:

1. Malversación o apropiación de los fondos sindicales.
2. Negativa a cumplir una decisión tomada por la asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado o la interesada la haya conocido o debido conocer.
3. Divulgación de las deliberaciones y decisiones que la organización sindical haya dispuesto mantener reservadas.
4. Conducta contraria a los intereses del colectivo de trabajadores y trabajadoras afiliados o afiliadas a la organización sindical.

Aquel afiliado o afiliada a una organización sindical, que haya incurrido en alguna de las causas antes mencionadas, tendrá el derecho al debido proceso. De la decisión tomada podrá recurrir ante los tribunales del trabajo.

**Pérdida de la condición de afiliado o afiliada**

**Artículo 398.** La condición de afiliado o afiliada de un sindicato sólo se perderá:

a) Por las causas previstas en los estatutos.

b) En los sindicatos profesionales o sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la junta directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis meses después de su separación.

c) En los sindicatos de empresa, por culminación de la relación de trabajo al cumplirse tres meses de ésta.

d) Por renuncia a la afiliación de la organización sindical; o

e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible.

Los estatutos deben establecer los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a una organización sindical.

**Sección Séptima: De las Elecciones Sindicales**

**Elección de junta directiva**

**Artículo 399.** Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal directo y secreto.

**Elecciones por la base**

**Artículo 400.** En las elecciones de los sindicatos participaran los afiliados y afiliadas al sindicato. En las elecciones de la junta directiva de las federaciones participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados. En las elecciones de la junta directiva de una confederación o central participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados a las federaciones que la integran.

**Período de la junta directiva**

**Artículo 401.** La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor a tres años.

En las federaciones y confederaciones o centrales el período de la junta directiva podrá ser de hasta cinco años.

**Limitaciones para juntas directivas con el periodo vencido**

**Artículo 402.** Las organizaciones sindicales tienen derecho a efectuar sus procesos electorales, sin más limitaciones que las establecidas en sus estatutos y en esta Ley. La no convocatoria a elecciones sindicales por parte de los integrantes de una junta directiva a la que se le haya vencido el período para la cual fue electa es contraria a la ética sindical, al ejercicio de la democracia sindical y a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Los y las integrantes de la junta directiva de las organizaciones sindicales cuyo período haya vencido de conformidad con esta Ley y en sus estatutos, no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración, por tal razón, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio. La organización sindical cuya junta directiva tenga el período vencido no podrá sustituir a los integrantes de la junta directiva por mecanismos distintos al proceso de elecciones, ni modificar sus estatutos para prorrogar el período de la junta directiva.

Esta disposición no es aplicable cuando el vencimiento del período de la junta directiva ocurra en el curso de un proceso electoral para la elección de una nueva junta directiva, ó posterior al inicio de la tramitación de una convención colectiva de trabajo, o un pliego de peticiones.

**Normas electorales que deben contener los estatutos sindicales**

**Artículo 403.** Los procesos electorales de las organizaciones sindicales se regirán conforme a lo establecido en sus estatutos y reglamentos internos. A tal efecto estos deberán indicar con claridad:

a) La forma de convocar las elecciones de directivos y demás representantes de la organización sindical.

b) La forma de designar a los y las integrantes de la Comisión Electoral.

c) Los afiliados y afiliadas con derecho a voto.

d) Los requisitos para la inscripción de candidatos y candidatas.

Marques de Vargas
J-00111142



e) Un sistema de votación que integre en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional de las minorías.

f) La forma y oportunidad de revocatoria del mandato de la junta directiva o alguno o alguna de sus integrantes.

g) Las demás que establezca los afiliados y las afiliadas.

Las normas deben garantizar la participación democrática de sus afiliados y afiliadas, el secreto del voto, y la alternabilidad democrática.

**Publicidad de los actos electorales**

**Artículo 404.** Las organizaciones sindicales garantizarán la publicidad de los actos relacionados con los procesos electorales, a los fines de salvaguardar los derechos e intereses de los afiliados y las afiliadas. A tal efecto, deberán publicar los mismos en las carteleras sindicales, en los centros de trabajo y en todos los medios que tengan a su alcance.

**Convocatoria a elecciones**

**Artículo 405.** Las organizaciones sindicales notificarán de la convocatoria del proceso de elecciones al Poder Electoral y si lo requieren solicitarán asesoría técnica y apoyo logístico para la organización del proceso electoral a los fines de garantizar los derechos e intereses de sus afiliados y afiliadas. El Poder Electoral publicará en la Gaceta Electoral la convocatoria presentada por la organización sindical dentro de los ocho días siguientes a la notificación.

**Convocatoria por el Tribunal**

**Artículo 406.** Transcurridos tres meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la junta directiva de la organización sindical sin que se haya convocado a nuevas elecciones de un número no menor del diez por ciento de los afiliados y afiliadas a la organización, podrá solicitar al Juez o Jueza con competencia en materia laboral de la jurisdicción correspondiente que disponga la convocatoria respectiva.

El Juez o la Jueza del con competencia en materia laboral ordenará la convocatoria a elecciones sindicales, estableciendo la fecha y hora de la asamblea de afiliados y afiliadas para la designación de la comisión electoral sindical, y adoptará las medidas necesarias para garantizar el normal desenvolvimiento del proceso electoral.

**Comisión Electoral Sindical**

**Artículo 407.** La comisión electoral sindical es la máxima autoridad de la organización sindical en lo que se refiere al proceso electoral y estará encargada de su planificación y desarrollo de acuerdo a lo establecido en sus estatutos.

La comisión electoral sindical llevará un registro de todas sus actuaciones y decisiones. Dejará constancia en actas de la inscripción de candidatos y candidatas, de la instalación y cierre de las mesas de votación, de los escrutinios y totalización de los votos, de la adjudicación de los cargos de acuerdo a los resultados electorales y de la proclamación de las nuevas autoridades sindicales.

Durante el proceso electoral, el poder electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas, intervenir con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso.

Al finalizar el proceso de votación la comisión electoral sindical entregará al Poder Electoral la documentación relativa al proceso realizado, a los fines de la publicación de resultados.

Para reclamos de naturaleza electoral, los afiliados interesados y las afiliadas interesadas acudirán ante la comisión electoral sindical quién atenderá y responderá a dicho reclamo.

**Recursos de naturaleza electoral**

**Artículo 408.** Ante la negativa u omisión de la comisión electoral sindical el interesado o interesada podrá recurrir al Poder Electoral dentro de los tres días siguientes de efectuado el reclamo ante la comisión electoral sindical.

El Poder Electoral decidirá el recurso interpuesto dentro de los treinta días siguientes a su interposición. La presentación de recursos no detendrá el proceso electoral.

Las decisiones del Poder Electoral podrán ser recurridas por ante la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en un lapso de quince días hábiles.

**Sustitución de integrantes de la junta directiva Antes de culminar el período**

**Artículo 409.** En caso de renuncia, ausencia absoluta o sanción disciplinaria que amerite la separación del cargo de uno, una o más integrantes de la junta directiva antes que termine el período para el cual fue electo o electa, su sustitución se realizará de acuerdo a lo establecido en los estatutos.

Si los estatutos no establecen la forma de sustitución, se podrá decidir en una asamblea general de trabajadores y trabajadoras convocada a tal efecto. El directivo sustituto o directiva sustituta ejercerá el cargo por el resto del período.

Cuando durante el periodo estatutario de la junta directiva renunciaran, se ausentaran o fuesen removidos más de las dos terceras partes de sus integrantes, deberá convocarse al proceso electoral de la organización sindical.

**Revocatoria del mandato de la junta directiva**

**Artículo 410.** Los estatutos deberán establecer la revocatoria del mandato de la Junta Directiva de la organización sindical mediante referéndum el cual no podrá ser convocado antes de que haya transcurrido más de la mitad del período para el cual fue electa. En caso de resultar aprobada la revocatoria, la Comisión Electoral del proceso refrendario convocará dentro de los quince días siguientes a la asamblea general para la designación de la comisión electoral sindical. En caso de que la comisión electoral del proceso refrendario no convocare a la asamblea en el lapso previsto, ésta será convocada por la Juez o Jueza en materia electoral a petición de los afiliados y afiliadas.

**Sección Octava: De los Fondos Sindicales**

**Autonomía administrativa**

**Artículo 411.** Las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar su gestión, administrar sus fondos y a su independencia financiera.

Los afiliados y afiliadas tienen derecho a la rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales.

Lo relativo al financiamiento de las organizaciones sindicales, así como el presupuesto y contraloría, serán regulados en los estatutos.

**Cuotas sindicales**

**Artículo 412.** Los patronos y las patronas deberán descontar del salario de los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a una organización sindical las cuotas ordinarias o

Microjuris de Venezuela



extraordinarias que la organización sindical haya fijado de conformidad con sus estatutos y hayan sido autorizadas por el trabajador o trabajadora.

Las sumas recaudadas las entregará el patrono o la patrona a los representantes autorizados de la organización sindical tan pronto haya hecho la recaudación, mediante un cheque girado a nombre de la organización sindical. No podrán ser pagadas en efectivo ni en cheques a nombre de personas naturales o jurídicas distintas a la organización sindical, en caso contrario se considerarán como no efectuados y la organización sindical podrá exigir el pago correspondiente.

**Autorización por el trabajador o la trabajadora**

**Artículo 413.** La obligación del patrono o de la patrona de hacer el descuento de la cuota sindical establecida en el artículo anterior, no lo faculta a realizar descuentos que no hayan sido autorizados por los trabajadores y trabajadoras, así mismo la cuota sindical autorizada no podrá ser entregada a una organización sindical distinta a la de su elección.

La negativa de un patrono o patrona a realizar el descuento de las cuotas sindicales autorizadas por los trabajadores y las trabajadoras, será considerada una violación a la libertad sindical y la organización sindical podrá demandar del patrono o patrona la cancelación de los descuentos no efectuados ante los tribunales del trabajo.

**Movilización de los fondos**

**Artículo 414.** Los fondos sindicales deberán depositarse en una institución bancaria a nombre de la organización sindical. Lo recaudado por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias deberá depositarse directamente en la cuenta a nombre de la organización sindical.

No podrá mantenerse dinero efectivo en la caja de la organización sindical una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.

Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres miembros de la junta directiva que determinen los estatutos.

**Rendición de cuentas**

**Artículo 415.** La junta directiva estará obligada cada año a rendir cuenta de la administración de los fondos y bienes de la organización sindical en asamblea general de sus afiliados y afiliadas, y publicará una copia de la cuenta que proyecte presentar quince días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la misma, en las carteleras sindicales y centros de trabajo, para ser examinada por los afiliados y las afiliadas.

Los directivos y las directivas sindicales que de acuerdo a los estatutos sean responsables de la administración y movilización de los fondos de la organización sindical y no hayan cumplido esta obligación, no podrán ser reelectos como directivos de la organización sindical.

**Revisión por Contraloría General de la República**

**Artículo 416.** No menos del diez por ciento de los afiliados y las afiliadas a una organización sindical, podrá acudir ante la Contraloría General de la República, a fin de solicitar que se auditen las cuentas presentadas por la junta directiva respectiva o ante la falta de rendición de cuentas en el período establecido.

**Ilícitos en el manejo de fondos sindicales**

**Artículo 417.** Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados y sancionadas de conformidad con la Ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras será ilegal cualquier pago por parte el patrono o patrona a dirigentes sindicales o a sus asesores. Todos los pagos provenientes de obligaciones derivadas de la negociación colectiva o de clausulas sindicales deben realizarse a nombre de la organización sindical y hacerse del conocimiento de sus afiliados y afiliadas.

## Sección novena: Del Fuero Sindical o Inamovilidad Laboral

**Definición de fuero sindical o inamovilidad laboral**

**Artículo 418.** Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

La protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

**Protegidos por fuero sindical**

**Artículo 419.** Gozarán de fuero sindical:

1. Los trabajadores y las trabajadoras solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.

2. Los trabajadores y las trabajadoras que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta quince días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro.

3. Los primeros y las primeras siete integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

4. Los primeros y las primeras nueve integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen entre ciento cincuenta y mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

5. Los primeros y las primeras doce integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus

funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

6. Los primeros y las primeras cinco integrantes de la junta directiva de la seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la seccional.

7. Los trabajadores y las trabajadoras de una organización sindical que realice elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva.

8. Los trabajadores y las trabajadoras que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta sesenta días después de proclamada la junta directiva.

9. Los trabajadores y las trabajadoras durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en cue sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.

10. Los trabajadores y trabajadoras durante la tramitación y negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación.

11. Los trabajadores y las trabajadoras durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la Ley.

**Protegidos por inamovilidad**

**Artículo 420.** Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:

1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.

2. Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.

3. Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.

4. Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.

5. Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.

6. En los demás casos contendidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

**Igualdad de procedimiento**

**Artículo 421.** Los procedimientos establecidos en este Capítulo para solicitar la calificación de faltas o para la protección del fuero sindical se aplicarán también a los trabajadores y las trabajadoras que gocen de inamovilidad laboral conforme a lo previsto en esta ley, otras leyes, decretos o normas, y a los que determine la convención colectiva de trabajo.

**Solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones**

**Artículo 422.** Cuando un patrono o patrona pretenda despedir por causa justificada a un trabajador o trabajadora investido o investida de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo o trasladarla de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector o Inspectora del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo , mediante el siguiente procedimiento:

1. El patrono, patrona o sus representantes, deberán dirigir escrito al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora presta servicios, indicando nombre y domicilio del o de la solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador o trabajadora a quién se pretende despedir, trasladar o modificar sus condiciones de trabajo y las causas que se invoquen para ello.

2. El Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud, notificará al trabajador o a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. La no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud.

3. De no lograrse la conciliación se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover pruebas y los cinco restantes para su evacuación. Si el trabajador o trabajadora no compareciere se considerará que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del trabajo.

4. Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán dos días hábiles para presentar sus conclusiones.

5. Terminado el lapso establecido en el numeral anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión.

Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador o trabajadora para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona.

De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.

**Excepción a la solicitud de calificación previa**

**Artículo 423.** Cuando un trabajador o trabajadora haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores o trabajadoras, del patrono o patrona o de sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono o patrona podrá separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario o funcionaria del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido. Mientras dure la separación del puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

**Despido durante el procedimiento**

**Artículo 424.** Si el patrono o patrona, en el curso del procedimiento de calificación de faltas, despidiese al trabajador o trabajadora antes de la decisión del Inspector o de la

Inspectora, éste o ésta ordenará el reenganche inmediato del trabajador o de la trabajadora, el pago de los salarios caídos y la suspensión del procedimiento hasta que se verifique el reenganche.

**Procedimiento para el reenganche y restitución de derechos**

**Artículo 425.** Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente. El procedimiento será el siguiente:

1. El trabajador o trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero ó inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria.

2. El Inspector o Inspectora del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior. Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia.

3. Un funcionario o funcionaria del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador o la trabajadora afectado o afectada por el despido, traslado o desmejora, hasta el lugar de trabajo de éste o ésta, y procederá a notificar al patrono, patrona o sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden del Inspector o Inspectora del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

4. El patrono, patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En la búsqueda de la verdad, el funcionario o la funcionaria del trabajo deberá ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador o trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como validas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada. El funcionario o funcionaria del trabajo dejara constancia en acta de todo lo actuado.

5. Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

6. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerará flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

7. Cuando durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el o la solicitante, el funcionario o funcionaria del trabajo informara a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador o trabajadora del solicitante, suspendiendo el procedimiento de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida. La articulación probatoria será de ocho días, los tres primeros para la promoción de pruebas y los cinco siguientes para su evacuación. Terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes.

8. La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

9. En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

## Sección Décima: De la Disolución y Liquidación de las Organizaciones Sindicales

**Causas de disolución de una organización sindical**

**Artículo 426.** Son causas de disolución de las organizaciones sindicales:

1. Las consagradas en los estatutos.

2. El acuerdo de las dos terceras partes de los afiliados y las afiliadas asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.

3. La decisión de la asamblea general de afiliados y afiliadas de incorporarse en otra organización sindical o de fusionarse con otra u otras organizaciones sindicales para crear una nueva organización sindical.

4. El funcionamiento con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.

5. La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución.

6. En los sindicatos de empresa, la extinción de la entidad de trabajo.

7. Inactividad o ausencia de actividad sindical durante más de tres años.

**Procedimiento para la disolución**

**Artículo 427.** Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de una organización sindical. Cuando existan razones suficientes, los interesados y las interesadas en la disolución de una organización sindical podrán solicitarla ante el juez o jueza del trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste o esta podrá apelarse para ante el Juez o la Jueza Superior del Trabajo.

La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales a efecto que se cancele el registro.

Cuando la disolución de una organización sindical sea conforme a los estatutos o por decisión mediante asamblea de sus afiliados y afiliadas, los y las representantes designados y designadas por la organización sindical, notificarán la disolución al Registro Nacional de Organizaciones, para lo cual deberán presentar el acta de la respectiva asamblea general.

**Fusión por absorción de otra organización sindical**

**Artículo 428.** Una organización sindical puede acordar disolverse para incorporar a sus afiliados y afiliadas a otra organización sindical de la misma naturaleza ya existente, lo que constituye una fusión por absorción. La organización sindical que se fusiona debe acordar previamente su disolución en asamblea general de trabajadores y trabajadoras y acordar la incorporación de sus afiliados y afiliadas a la otra organización sindical.

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales cancelará el registro de la organización sindical disuelta y dejará constancia de la fusión en su expediente y en el expediente de la organización sindical receptora.

**Fusión para crear otra organización sindical**

**Artículo 429.** Dos o más organizaciones sindicales de la misma naturaleza pueden acordar fusionarse para la creación de una nueva organización sindical, lo que constituye una fusión por creación. Cada una de las organizaciones que se fusionan, debe acordar previamente la disolución de su organización sindical mediante asamblea general de trabajadores y trabajadoras y decidir la creación de la nueva organización.

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, cancelará los registros de las organizaciones sindicales que se fusionan y dejará constancia en cada expediente de la fusión.

**Liquidación de los bienes**

**Artículo 430.** La liquidación de los bienes de las organizaciones sindicales disueltas, se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. Si los estatutos no establecen reglas para la liquidación de los bienes estas podrán ser establecidas por la asamblea general que acuerde la disolución de la organización sindical. Salvo indicación en contrario, el patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de la organización sindical a la cual estuviere afiliado el sindicato, de no existir tal organización sindical el patrimonio pasará a la Tesorería de Seguridad Social.

En los casos de disolución derivada de la fusión por absorción o creación, el patrimonio de la organización sindical disuelta pasará íntegramente a la organización sindical que la absorbe o a la nueva organización sindical creada, según sea el caso.

## Capítulo II
## De la Convención Colectiva de Trabajo

### Sección Primera: Disposiciones Generales

**Derecho a la negociación colectiva**

**Artículo 431.** Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

**Efectos de la convención colectiva**

**Artículo 432.** Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.

Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales.

**Cláusulas retroactivas**

**Artículo 433.** Si en la convención colectiva de trabajo se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas beneficiarán a los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la homologación de la convención, salvo disposición en contrario de las partes.

**Progresividad de los beneficios**

**Artículo 434.** La convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras.

Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas.

No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

**Duración de la convención**

**Artículo 435.** La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya. Las partes podrán, mediante acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada

Microjuris de Venezuela
J-30414504 2



**Convención colectiva por entidad de trabajo**

**Artículo 436.** Cuando una entidad de trabajo tenga centros de trabajo en distintas localidades, podrá celebrar convenciones colectivas de trabajo en cada uno de los centros de trabajo o celebrar una convención colectiva de trabajo de ámbito de aplicación nacional.

Cuando varias entidades de trabajo pertenezcan a una misma corporación, podrán existir convenciones colectivas de trabajo con ámbito de aplicación en cada entidad de trabajo o una única convención colectiva de trabajo con ámbito de aplicación en todas las entidades de trabajo de la corporación.

**Obligación de negociar con la organización sindical más representativa**

**Artículo 437.** El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.

**Determinación de la representatividad**

**Artículo 438.** La representatividad de la organización sindical para la negociación de la convención colectiva o su administración, o para la negociación de un pliego de peticiones, se determinará con base a la nómina de afiliados y -afiliadas que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

En caso de que no fuese posible determinarlo por esta vía se realizará una consulta directa a los trabajadores y trabajadoras interesados mediante la realización de un referéndum.

Si existe una única organización sindical entre los trabajadores y trabajadoras interesados en la negociación colectiva esta será la organización sindical más representativa.

**Oportunidad para oponerse a negociación**

**Artículo 439.** Los convocados y las convocadas para la negociación de una convención colectiva de trabajo, o aquellos terceros y aquellas terceras afectados y afectadas por ella, sólo podrán formular alegatos y oponer defensas sobre la improcedencia de las negociaciones, en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas.

Opuestas los alegatos y las defensas, el Inspector o la Inspectora del Trabajo decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector o de la Inspectora del Trabajo, se oirá apelación en un solo efecto por ante el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social. El lapso para apelar será de diez días hábiles. Si el Ministro o la Ministra no decidiese dentro del lapso previsto en la Ley que rige la materia de procedimientos administrativos o lo hiciere en forma adversa, el afectado o la afectada podrá recurrir ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia dentro del lapso establecido en la Ley.

**Comité de Evaluación y Seguimiento**

**Artículo 440.** En las convenciones colectivas de trabajo que acuerden las organizaciones sindicales y los patronos y patronas, quedará establecido un procedimiento y un comité de carácter permanente, para la debida evaluación y seguimiento de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.

Dicho comité, integrado por la partes, se reunirá, al menos, una vez al mes, y asegurará el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo y de la legislación laboral, a fin de proteger los derechos de los trabajadores, las trabajadoras y el proceso social de trabajo.

A petición de ambas partes, o de una de ellas, el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá participar de ella o convocar la reunión de esta instancia, en el marco de sus competencias.

**Duración de las negociaciones**

**Artículo 441.** Las negociaciones de la convención colectiva de trabajo no excederán de ciento ochenta días continuos. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, establecer prorrogas a este lapso, cuando lo consideren conveniente.

## Sección Segunda: De las Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Público

**Normativa aplicable**

**Artículo 442.** Se someterán al régimen previsto en la presente sección, las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional, institutos autónomos, fundaciones, asociaciones y empresas del Estado.

Las negociaciones colectivas que correspondan a gobernaciones o alcaldías, sus órganos o entes, consejos legislativos, concejos municipales y contralorías, se someterán a este régimen, en cuanto le sea aplicable.

**Lineamientos técnicos y financieros para la negociación**

**Artículo 443.** El Presidente o Presidenta de la República Bolivariana de Venezuela, en Consejo de Ministros y Ministras, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas al Poder Público Nacional, sus órganos y entes.

Los criterios técnicos y financieros para las negociaciones colectivas que correspondan a los Poderes Públicos Estadal o Municipal, sus órganos y entes, serán fijados por el Gobernador o Gobernadora, o el Alcalde o Alcaldesa, según sea el caso.

**Estudio económico comparativo e informe preceptivo**

**Artículo 444.** Si se trata de órganos o entes de la Administración Pública Nacional, el proyecto de convención colectiva de trabajo se tramitará por ante la Inspectoría Nacional, si se trata de órganos o entes de la Administración Pública Estadal o Municipal, el proyecto de convención colectiva de trabajo se tramitará por ante la Inspectoría de la jurisdicción correspondiente.

Admitido el proyecto de convención colectiva, el Inspector o la Inspectora del Trabajo enviará copia del mismo a la entidad de trabajo correspondiente y le solicitará la remisión del estudio económico comparativo, que deberá presentar en un lapso de treinta días en base a las normas fijadas por el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, evidenciando el costo de las condiciones de trabajo vigentes en comparación a las solicitadas en el referido proyecto.

Recibido el estudio económico comparativo, la Inspectoría del Trabajo lo remitirá al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, para que, en un lapso de treinta días, rinda informe preceptivo que indique los lineamientos específicos para la negociación de la convención colectiva de que se trate.

En los casos de órganos y entes de la Administración Pública Estadal o Municipal, el estudio económico comparativo se enviará a la unidad administrativa responsable de la planificación y las finanzas, la cual elaborará el informe preceptivo en los términos establecidos dentro de los treinta días siguientes.

Microjuris de Venezuela
J-30414[illegible]



Una vez recibido el informe preceptivo el Inspector ó Inspectora del Trabajo convocará a la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo.

**Garantía de legalidad**

**Artículo 445.** La Procuraduría General de la República y el Ministerio del poder popular con competencia en la planificación y finanzas, designarán representantes para asistir a los procesos de negociación de las convenciones colectivas de la Administración Pública Nacional, sus entes y órganos, y garantizarán que los acuerdos alcanzados estén enmarcados en los lineamientos técnicos y financieros, así como en la normativa legal vigente.

En las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo que involucren a la Administración Pública Estadal o Municipal, sus entes y órganos, asistirán representantes de la Procuraduría del Estado o la Sindicatura Municipal, y de las unidades de planificación y finanzas correspondientes.

**Responsabilidad legal**

**Artículo 446.** El incumplimiento de los lineamientos técnicos, financieros y de la normativa legal por parte de los y las representantes de los órganos y entes del Poder Público involucrados, dará lugar al establecimiento de su responsabilidad de conformidad con la Ley que rige la materia contra la corrupción, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, penales y civiles a que hubiere lugar.

**Oportunidad de aplicación de los acuerdos**

**Artículo 447.** Cuando en virtud de una convención colectiva de trabajo se llegue a acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal, a menos que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato.

La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten a otros ejercicios presupuestarios además del vigente, deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros y Ministras.

Cuando los acuerdos correspondan a la Administración Pública Estadal o Municipal, sus órganos o entes, deberá ser aprobado por el Gobernador o Gobernadora, el Alcalde o la Alcaldesa, según sea el caso.

**Sección Tercera: De las Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Privado**

**Convocatoria a negociación**

**Artículo 448.** Admitido el proyecto de convención colectiva de trabajo, el inspector o la inspectora de trabajo fijará la primera reunión para dar inicio a las negociaciones de la Convención Colectiva de Trabajo dentro de los treinta días siguientes a la admisión, notificándole al patrono o la patrona el lugar, fecha y hora de la primera reunión, y remitiéndole una copia del proyecto.

**Presencia del funcionario o de la funcionaria del trabajo**

**Artículo 449.** La discusión de un proyecto de convención colectiva de trabajo se realizará en presencia de un funcionario o una funcionaria del trabajo, quien presidirá las reuniones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en la justicia, protección del proceso social de trabajo y en la justa distribución de la riqueza, conforme a la Ley. Ambas partes podrán realizar las reuniones y acordar las negociaciones sin la presencia del funcionario o funcionaria del trabajo.

**Depósito de la convención colectiva acordada**

**Artículo 450.** A los efectos de su validez, la convención colectiva de trabajo acordada deberá ser depositada en la Inspectoría del Trabajo donde fue tramitada.

Cuando la convención colectiva de trabajo fuere presentada para su depósito, el Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes, verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, a efecto de impartir la homologación. A partir de la fecha y hora de homologación surtirá todos los efectos legales.

**Abstención de homologación**

**Artículo 451.** Si el Inspector o la Inspectora del Trabajo lo estimare procedente, en lugar de la homologación, podrá indicar a las partes las observaciones y recomendaciones que procedan, las cuales deberán ser subsanadas dentro de los quince días hábiles siguientes.

En caso 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.

**Sección Cuarta: De la Reunión Normativa Laboral**

**Objeto**

**Artículo 452.** La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno o varios patronos, una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.

**Solicitud**

**Artículo 453.** Uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras, o uno o varios patronos, una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, podrán solicitar al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral para negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo con efectos para determinada rama de actividad. La solicitud de convocatoria deberá contener:

a) La indicación expresa de la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención.

b) Cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, presentar la nómina de afiliados y afiliadas a las mismas, que prestan servicios en las entidades de trabajo requeridas a negociar.

c) Cuando la formule uno o varios patronos, una o varias patronas, presentar la nómina de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de los patronos interesados y patronas interesadas.

d) El proyecto de convención colectiva de trabajo a negociarse en la Reunión Normativa Laboral.

**Requisitos**

**Artículo 454.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, convocará la Reunión Normativa Laboral al verificar que se cumplen las condiciones siguientes:

Microfilms de Venezuela
J-30414...



a) Que los patronos y las patronas solicitantes representen la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional.

b) Que las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras solicitantes representen la mayoria de los sindicalizados y sindicalizadas en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, podrá solicitar de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y de los patronos y las patronas, los datos e informaciones que estime convenientes para la determinación y comprobación de los requisitos exigidos en este artículo.

Cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas que incluyan a la mayoría de los patronos y las patronas, a la mayoria de los trabajadores y las trabajadoras de la rama de actividad de que se trate, el ministerio con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá convocar, de oficio o a petición de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, una Reunión Normativa Laboral con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en esa rama de actividad, si a su juicio así lo exige el interés general.

**Lapso para convocatoria**

**Artículo 455.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social en un término de treinta días continuos, deberá hacer la convocatoria de la Reunión o negaria por considerar que no se cumplen los requisitos legales.

**Convocatoria**

**Artículo 456.** Si la solicitud cumple con los requisitos exigidos, el Ministerio del poder popular en materia de trabajo y seguridad social ordenará la convocatoria de la Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad de que se trate, mediante una Resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela dentro del plazo improrrogable de treinta días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta Oficial. La Resolución contendrá:

a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma.

b) Lista de patronos y patronas y de organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras que hacen actividad en la rama.

c) Rama de actividad de que se trate.

d) Alcance local, regional o nacional que se proponga darle a la Reunión Normativa.

e) Anuncio de que a partir de la publicación se suspenderá la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas o pliegos de peticiones en curso en los cuales sea parte alguno de los patronos y patronas convocados y convocadas y

f) Advertencia de que desde el día y hora de la solicitud de la Reunión, y hasta que esta haya concluido, ningún patrono o patrona podrá despedir, trasladar ni desmejorar a ningún trabajador o trabajadora sin causa justificada debidamente calificada por un Inspector ó Inspectora de Trabajo.

**Publicación de la convocatoria**

**Artículo 457.** Dentro del plazo de los treinta días establecido en el artículo anterior se publicará una convocatoria donde se indique la sede, día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral, la rama de actividad convocada y se hará referencia a la Gaceta Oficial donde se publicó la Resolución. La publicación a que refiere el presente artículo se hará en un diario de amplia circulación en el ámbito territorial de la Reunión Normativa Laboral.

**Presidencia de la reunión**

**Artículo 458.** En toda Reunión Normativa Laboral intervendrá directamente el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, por órgano del Ministro o de la Ministra, o del funcionario o funcionaria que éste o ésta designe.

El funcionario o la funcionaria que presida la Reunión Normativa Laboral, será competente para decidir todas las cuestiones que se susciten en el seno de ella, de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley.

**Efectos de la convocatoria**

**Artículo 459.** La convocatoria o el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral producirá de inmediato, la terminación en escala local, regional o nacional según sea el caso, en la rama de actividad de que se trate, de la tramitación legal de todo pliego de peticiones en el cual sean parte patronos, patronas o asociaciones de patronos y patronas, o bien sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores y trabajadoras comprendidos y comprendidas en la Reunión Normativa Laboral.

**Oportunidad para oponerse a la reunión**

**Artículo 460.** Sólo en la oportunidad de la instalación de la Reunión Normativa Laboral podrá cualquiera de las partes o un tercero o tercera afectado o afectada, oponer alegatos o defensas de fondo de la solicitud tendientes o no a impedir la continuación de la Reunión por lo que a ella respecta. Tales alegatos o defensas no paralizarán el curso de la Reunión y serán resueltos por el ministerio del poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dentro del plazo improrrogable de cinco días hábiles; salvo si lo alegado a criterio del ministerio diere lugar a pruebas, en cuyo caso se abrirá una articulación de cuatro días hábiles, vencida la cual el ministerio decidirá dentro de los cinco días hábiles subsiguientes.

La decisión sobre los alegatos o defensas, cuando emanare del funcionario o funcionaria designado o designada al efecto por el Ministro o Ministra, será susceptible de los recursos administrativos correspondientes.

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

**Adhesión**

**Artículo 461.** Uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras, uno o varios patronos, o una o varias patronas, que no hubieren sido convocados ni convocadas a una Reunión Normativa Laboral, podrán adherirse a ella, dentro de su ámbito de actuación, el cual deberá ser concurrente con el ámbito de aplicación de la Reunión Normativa Laboral. La solicitud de adhesión deberá realizarse mediante escrito dirigido al funcionario o la funcionaria que presida la Reunión.

Una vez recibido el escrito, el funcionario o la funcionaria, previo examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por esta Ley, decidirá dentro de los tres días hábiles siguientes la adhesión solicitada.

Los y las adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos y sujetas a las mismas obligaciones y derechos que corresponden a los que hayan sido legalmente convocados y convocadas.

Microjuris de Venezuela



**Obligaciones de los convocados**

**Artículo 462.** Se considerará legalmente obligado y obligada por la convención colectiva de trabajo suscrita en la Reunión Normativa Laboral, al patrono, patrona o sindicato de patronos y patronas y a los sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras que, hayan sido convocados y convocadas o que se hayan adheridos de conformidad con lo establecido en la presente sección.

**Protección a la pequeña y mediana industria**

**Artículo 463.** Cuando en una rama de actividad existan diferencias sustanciales entre las entidades de trabajo grandes y las pequeñas o medianas, la convención colectiva discutida en Reunión Normativa Laboral, deberá establecer condiciones diferentes para la aplicación de cláusulas a los fines de protegerlas como fuentes de trabajo y de producción de bienes o servicios.

**Duración de la reunión normativa laboral**

**Artículo 464.** La Reunión Normativa Laboral concluirá a los ciento veinte días continuos de su instalación, pudiendo las partes convenir prórrogas de su duración. El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, podrá también prorrogarla hasta por un máximo de sesenta días continuos cuando, a su juicio, hubiere la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo definitivo.

**Mediación y arbitraje**

**Artículo 465.** Cuando la Reunión Normativa Laboral no culmine con un acuerdo definitivo, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social someterá las diferencias a mediación tomando como base lo establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para la tramitación de la audiencia de mediación.

Si no fuera posible la conciliación, el funcionario o funcionaria del trabajo, a solicitud de parte o de oficio, someterá el conflicto a arbitraje con base a lo establecido en esta Ley, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario o a la funcionaria que preside la Reunión, su propósito de ejercer el derecho a huelga.

**Homologación de los acuerdos de la Reunión Normativa Laboral**

**Artículo 466.** La convención colectiva de trabajo por rama de actividad acordada en Reunión Normativa Laboral, o en su defecto, el laudo arbitral, se le dictará homologación, mediante Resolución emanada del Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dicha Resolución será publicada en Gaceta Oficial. A partir del momento de su publicación surtirá todos sus efectos legales.

Las convenciones colectivas que estuviesen vigentes entre los convocados y las convocadas para el momento de la homologación, serán sustituidas por la establecida en la Reunión Normativa Laboral, salvo en aquellas cláusulas que contengan beneficios superiores para sus trabajadores y trabajadoras.

**Ámbito de la aplicación**

**Artículo 467.** La convención colectiva de trabajo por rama de actividad acordada en Reunión Normativa Laboral, o en su defecto el laudo arbitral, se aplicará a los trabajadores y a las trabajadoras que presten servicios a los patronos y a las patronas comprendidos y comprendidas en uno u otro, cualesquiera que sean sus profesiones u oficios, sin perjuicio que se establezcan condiciones de trabajo específicas para cada oficio o profesión o para determinadas entidades de trabajo.

Se podrá exceptuar de esta disposición a los trabajadores y trabajadoras de dirección.

**Sección Quinta: De la Extensión Obligatoria de la Convención Colectiva de Trabajo**

**Solicitud de extensión**

**Artículo 468.** La convención colectiva de trabajo suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral que se derive de ella, podrán ser declarados por el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, de extensión obligatoria para los demás patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras de la misma rama de actividad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, a solicitud de la propia Reunión Normativa Laboral o de cualquiera de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales que sean parte en la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral.

El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.

**Requisitos para la extensión**

**Artículo 469.** Para que una convención colectiva de trabajo o laudo arbitral pueda ser declarado de extensión obligatoria para toda una determinada rama de actividad, en escala local, regional o nacional, será necesario que se llenen los siguientes requisitos:

a) Que la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral comprenda al patrono, patrona, sindicato de patronos o patronas que, a juicio del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, represente la mayoría de los patronos y patronas de la rama de actividad de que se trate y tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras ocupados y ocupadas en ella.

b) Que comprenda al sindicato, sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales que agrupen, a juicio del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados y sindicalizadas en la rama de actividad de que se trate.

c) Que la solicitud de extensión por parte de la Reunión Normativa Laboral o de cualquiera de los sindicatos o federaciones de trabajadores y trabajadoras, que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral, sea publicada en Gaceta Oficial y en un diario de amplia circulación, emplazando a cualquier patrono o patrona, sindicato de patronos y patronas y a los sindicatos o federaciones de trabajadores y trabajadoras, que se consideren directamente afectados y afectadas por tal extensión obligatoria, a formular oposición razonada dentro del término improrrogable de treinta días, contados a partir de la fecha de publicación del aviso oficial.

d) Que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición alguna o las que se hubieren formulado hubiesen sido desechadas por el ministerio, por improcedentes o inmotivadas.

A los efectos de lo previsto en este artículo, cuando oportunamente se presente la oposición, el Ministerio la notificará a los interesados y a las interesadas y abrirá una articulación probatoria de diez días hábiles para que aleguen y prueben lo que crean pertinente. Este término empezará a correr desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación, vencido el término, el Ministerio decidirá definitivamente sobre la oposición. Si ésta fuese desechada, expedirá la Resolución declarando la extensión de la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral. La Resolución podrá fijar condiciones de trabajo particulares a la entidad de trabajo atendiendo a su capacidad económica, a las características de la región y al interés general de la rama de actividad respectiva.

Microjuris de Venezuela
J-30414...



Cuando la oposición formulada fuere declarada procedente, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, procurará que las partes acuerden las modificaciones necesarias de conformidad con los fundamentos de la oposición y, si éstas fueren aprobadas, la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral será declarado obligatorio para quienes formularon oposición, haciéndose constar expresamente en la Resolución de extensión las modificaciones aprobadas, las que no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.

**Aplicación preferente**

**Artículo 470.** La convención colectiva de trabajo o laudo arbitral declarado de extensión obligatoria, se aplicará sobre cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo individuales o convenciones colectivas, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más favorables a los trabajadores y a las trabajadoras.

**Adhesión posterior a la homologación**

**Artículo 471.** Cuando la convención colectiva de trabajo no pudiese ser extendida por no llenar los requisitos exigidos, bastará sin embargo, que uno o varios patronos o patronas y uno o varios sindicatos de trabajadores y trabajadoras de una misma actividad, extraños a aquella convención colectiva, como resultado de un acuerdo previo, manifiesten ante el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social su voluntad de adherirse a esa convención colectiva para que surta todos sus efectos entre los adherentes, a partir de las fechas en que manifestaren su adhesión.

Si por efecto de posteriores adhesiones la convención colectiva de trabajo llegase a cubrir los requisitos para la extensión, se podrá pedir la extensión, siempre que el término respectivo no hubiere vencido.

## Capítulo III
## Del Conflicto Colectivo de Trabajo

### Sección Primera: De los Pliegos Conflictivos

**Normativa aplicable**

**Artículo 472.** Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno, una o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.

**Mediación para solución pacífica previa al conflicto**

**Artículo 473.** Los funcionarios y las funcionarias del Trabajo procurarán la solución armónica de las diferencias que surjan entre patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras, aún antes que las mismas revistan carácter conflictivo por hecho público o por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar su admisión.

Las organizaciones sindicales llevaran a cabo los procedimientos previamente establecidos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre las partes, y deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

**Negociaciones previas**

**Artículo 474.** Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector o Inspectora del Trabajo procurará abrir una etapa breve de negociaciones entre el patrono o patronos y la organización sindical u organizaciones sindicales respectivas respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses.

En ningún caso se coartará el derecho de la organización sindical a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

**Notificación a la Procuraduría General**

**Artículo 475.** Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector o Inspectora del Trabajo, notificará de inmediato a la Procuraduría General de la República, a la Procuraduría Estadal o a la Sindicatura Municipal, según se trate en cada caso.

**Causas de un pliego conflictivo**

**Artículo 476.** El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación ante la Inspectoría del Trabajo de un pliego de peticiones, en el cual la organización sindical expondrá sus planteamientos. Para su admisión, deberá cumplir alguna de las siguientes condiciones:

Que el patrono o la patrona haya dejado de asistir a la negociación de la convención colectiva debidamente convocada o que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo establecidos sin que se haya logrado acuerdo entre las partes.

Que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo en Reunión Normativa Laboral establecidos y la representación de los trabajadores y las trabajadoras haya rechazado la posibilidad de arbitraje.

Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.

Cuando el patrono o la patrona haya incumplido los acuerdos derivados de la negociación reciente de un pliego de peticiones.

**Prohibición de nuevos planteamientos**

**Artículo 477.** Una vez presentado un pliego de peticiones contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, la organización sindical presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego.

**Notificación al patrono del pliego**

**Artículo 478.** Dentro de las veinticuatro horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector o Inspectora del Trabajo enviará copia al patrono, patrona, patronos o patronas.

**Junta de Conciliación**

**Artículo 479.** Admitido el pliego, el Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará de la organización sindical, por una parte, y del patrono o la patrona, por la otra, la designación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, de dos representantes principales y de un o una suplente por cada parte, para constituir la junta de conciliación, la cual estará presidida por el Inspector o la Inspectora del Trabajo o a quien éste o ésta designe, y funcionara de acuerdo a lo siguiente:

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, se instalará la junta de conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, será sustituido o sustituida por su respectivo suplente.

Micropuns de Venezuela



Los representantes sindicales de la junta de conciliación, deberán ser trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo o entidades de trabajo contra las que se promueva el conflicto, y los representantes de la entidad de trabajo deberán ser el patrono, la patrona o miembros del personal directivo de la entidad de trabajo o entidades de trabajo. Ambos podrán estar acompañados por los asesores y las asesoras que a tal efecto designen.

El funcionario o la funcionaria del trabajo que preside la Junta de Conciliación, intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes o mediar para lograr acuerdos.

Los suplentes podrán asistir también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular.

En caso de que uno de los miembros suplentes de la Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el funcionario o funcionaria del Trabajo que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente.

Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un representante por lo menos, de cada una de las partes.

**Acuerdo de la Junta de Conciliación**

**Artículo 480.** La Junta de Conciliación continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. La recomendación de la Junta de Conciliación o en su defecto, el acta en que se deja constancia que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento.

La recomendación de la Junta de Conciliación, podrá contener términos específicos de arreglo o la recomendación que la disputa sea sometida a arbitraje. A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente o la presidenta de la Junta de Conciliación.

Si se decide que la conciliación es imposible, haya o no ocurrido la paralización de labores por huelga, y si los trabajadores y las trabajadoras rechazaren el arbitraje, la junta de conciliación, su presidente o su presidenta expedirá un informe fundado, que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes.

En dicho informe deberá establecerse expresamente alguno de los siguientes hechos:

a) Que el arbitraje insinuado por el presidente o la presidenta de la junta ha sido rechazado por ambas partes; o
b) Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, la cual se determinará en el informe, ha sido rechazado por la otra.

A este informe se le dará la mayor publicidad posible.

**Conflicto de varias entidades de trabajo**

**Artículo 481.** Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas entidades de trabajo, que forman parte de una misma rama de actividad económica, agrícola, industrial, comercial o de servicios, podrá tramitarse el conflicto como uno solo y acordarse la designación de una sola junta de conciliación.

**Finalización del procedimiento conflictivo**

**Artículo 482.** El arreglo entre las partes o la decisión de someter la disputa a arbitraje, dará por terminado el procedimiento conflictivo.

## Sección Segunda: De los Servicios Mínimos Indispensables y Servicios Públicos Esenciales

**Servicios mínimos indispensables**

**Artículo 483.** Se consideran servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad, aquellos que sean necesarios para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros, y los necesarios para la seguridad y conservación de los lugares de trabajo.

**Producción de bienes y servicios esenciales**

**Artículo 484.** Se considera esencial la producción de bienes y servicios cuya paralización cause daños a la población. El Reglamento de esta Ley establecerá la producción de bienes y servicios considerados esenciales no susceptibles de interrupción.

En caso de conflicto colectivo de trabajo el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dentro de las ciento veinte horas siguientes a la admisión del pliego de peticiones, emitirá resolución motivada indicando las áreas o actividades que durante el ejercicio del derecho a huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios esenciales.

**Caso de huelga**

**Artículo 485.** En caso de huelga, los trabajadores y las trabajadoras obligados y obligadas a continuar prestando servicios, serán los y las estrictamente necesarios necesarias de conformidad con los requerimientos técnicos propios de la actividad.

La organización sindical y el patrono o la patrona acordarán el número de trabajadores y trabajadoras que continuarán prestando servicio.

La organización sindical podrá hacer las observaciones que estime pertinentes, cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente.

Los servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad de las entidades de trabajo, así como la producción de bienes y servicios esenciales, no podrán ser fijados con tal extensión que comprometan la eficacia de la huelga y los intereses a que está llamada a tutelar.

## Sección Tercera: De la Huelga

**Concepto de huelga**

**Artículo 486.** Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

El derecho a huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

**Requisitos de la huelga**

**Artículo 487.** Para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga se requiere:

a) Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta Ley.

b) Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.

Microjuris de Venezuela



c) Que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones.

**Huelga en transporte**

**Artículo 488.** Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicio en transporte terrestre o en transporte aéreo no podrán suspender sus labores en sitios distintos a aquellos donde tengan su base de operaciones o sean terminales de itinerario dentro del territorio nacional.

Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicio en transporte marítimo podrán declarar la huelga cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos y aquellas que tienen la responsabilidad de custodiarlo.

Mientras dure la huelga, el buque no podrá abandonar el puerto, salvo que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable.

**Protección del ejercicio del derecho a huelga**

**Artículo 489.** El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo.

La entidad de trabajo o entidades de trabajo donde se desarrolla una huelga no podrán contratar a trabajadores ni a trabajadoras, ni trasladar a trabajadores o a trabajadoras desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los y las que participan en la huelga.

Los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su derecho a huelga estarán protegidos de fuero sindical conforme a esta Ley, desde la introducción del pliego de peticiones.

**Huelga de solidaridad**

**Artículo 490.** En caso de huelga de trabajadores y trabajadoras de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que solo tenga por objeto ayudar y solidarizarse con otros trabajadores y otras trabajadoras del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha por condiciones de trabajo justas u otras causas en el marco del proceso social de trabajo y la Ley, se tramitará dentro de la jurisdicción de la Inspectoria donde se realizará la huelga de solidaridad.

**Trámite de la huelga de solidaridad**

**Artículo 491.** Para la tramitación de la huelga de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes:

El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores y las trabajadoras que sean parte en el conflicto principal de que se trate.

La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos representantes de los trabajadores y un suplente, y dos representantes de los patronos y un suplente, que serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores, respectivamente, a quienes afecte la huelga de solidaridad. Los patronos y patronas y los trabajadores y trabajadoras que, por solidaridad, se incorporen sucesivamente al conflicto, estarán representados de pleno derecho por las mismas personas que constituyen desde el principio la respectiva Junta de Conciliación.

La Junta de Conciliación limitará su actuación a mediar en el conflicto principal, coadyuvando con la Junta de Conciliación de este conflicto en la solución del mismo.

La huelga de solidaridad tendrá el carácter de accesoria de la respectiva huelga, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga.

La huelga de solidaridad, por su naturaleza de accesoria, no dará lugar al arbitraje.

**Arbitraje obligatorio**

**Artículo 492.** En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves que ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, aún cuando la junta de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, mediante Resolución motivada, dará por terminado el procedimiento conflictivo y por tanto la huelga y someterá el conflicto a arbitraje.

## Sección Cuarta: Del Arbitraje

**Junta de arbitraje**

**Artículo 493.** En caso que un conflicto colectivo sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una junta de arbitraje, formada por tres miembros. Uno o una de ellos o ellas será escogido o escogida por los patronos y las patronas de una terna presentada por los trabajadores y las trabajadoras; otro será escogido por los trabajadores y las trabajadoras de una terna presentada por los patronos y las patronas; y el tercero o tercera será escogido o escogida de mutuo acuerdo. En caso que no hubiese acuerdo para la designación en el término de cinco días continuos, el Inspector o la Inspectora del Trabajo designará a los y las representantes.

Los y las integrantes de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

La postulación se acompañará de una declaración presentada por los candidatos y las candidatas que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos o elegidas; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro.

**Decisiones de la junta de arbitraje**

**Artículo 494.** La junta de arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer o tercera integrante de la misma y se reunirá en la fecha, hora y lugar que éste o ésta indique.

Las decisiones de la junta de arbitraje serán tomadas por mayoría de votos.

**Atribuciones de la junta de arbitraje**

**Artículo 495.** La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.

Los y las integrantes de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables.

Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales del trabajo para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.

**Laudo arbitral**

**Artículo 496.** El laudo arbitral deberá ser dictado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya constituido la junta de arbitraje. Sin embargo, la junta podrá prorrogar este

lapso hasta por treinta días. El laudo será publicado en Gaceta Oficial y será de obligatorio cumplimiento para las partes.

### Capítulo IV
### De la Participación y el Protagonismo Colectivo de los Trabajadores y las Trabajadoras en la Gestión

**Consejos de Trabajadores y Trabajadoras**

**Artículo 497.** Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo.

Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

**Complementación**

**Artículo 498.** Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta Ley.

## TITULO VIII
## DE LAS INSTITUCIONES PARA LA PROTECCION Y GARANTIA DE DERECHOS

### Capítulo I
### De los Organismos Administrativos del Trabajo

**Funciones del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social**

**Artículo 499.** El cumplimiento de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, el cual tendrá las siguientes funciones:

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, las leyes que derivan de ella, reglamentos, decretos y resoluciones en materia de trabajo y seguridad social, asegurando la participación protagónica del pueblo organizado en el marco del proceso social de trabajo.

2. Aplicar la justicia en materia de trabajo en sede administrativa, con base en los principios constitucionales garantizando la protección del proceso social del trabajo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

3. Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social y desarrollar los planes y misiones necesarias para garantizar la universalidad, la plena inclusión, protección y el efectivo disfrute del derecho a la seguridad social de todas las personas, particularmente quienes más lo necesiten, independientemente de su capacidad contributiva.

4. Recoger y procesar la información necesaria para apoyar el diseño y ejecución y de políticas y planes en materia de Trabajo; para la reforma o aprobación de leyes, reglamentos y decretos destinados a fortalecer el trabajo como hecho social y proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado.

5. Ejercer vigilancia y aplicar los correctivos necesarios para que dentro de la relación de trabajo no se apliquen mecanismos destinados a simular la relación laboral en fraude a la Ley, y se garantice la estabilidad laboral y la inamovilidad laboral.

6. Participar en el diseño y ejecución de planes y misiones relacionados con la formación de los trabajadores y trabajadoras; con la promoción, protección y desarrollo de las fuentes de trabajo; con la protección de los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional.

7. Supervisar, inspeccionar y fiscalizar los entidades de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, particularmente las relacionadas con las condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral, con especial atención a los sectores que, por sus características, tienen modalidades especiales de condiciones de trabajo, y contribuir en la elaboración de leyes que regulen la materia laboral para estos sectores, procurando la mayor participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sociales.

8. Asegurar la atención a los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia, procurando su incorporación de pleno derecho a la seguridad social, y apoyando las iniciativas destinadas al desarrollo de proyectos organizativos para la producción de bienes y servicios de estos trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso social de trabajo.

9. Publicar, en coordinación con el instituto con competencia en estadísticas, dentro de los primeros seis meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual contendrá las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada de la situación laboral nacional.

10. Vigilar el cumplimiento de la normativa destinada a la protección de la familia, la maternidad y la paternidad, y aplicar los correctivos necesarios para asegurar el pleno disfrute de derechos.

11. Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre, vacaciones y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes para asegurar, mediante planes especiales y misiones, el disfrute del turismo social, el deporte, la cultura y la recreación, a partir de las organizaciones del Poder Popular.

12. Proteger y facilitar el ejercicio de la libertad sindical, la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras, el derecho a la negociación colectiva, y el ejercicio, por trabajadores y trabajadoras, del derecho a huelga.

13. Asesorar y asistir legalmente en forma gratuita a trabajadores, trabajadoras, grupos de trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones en todo lo correspondiente a la materia laboral;

14. Aplicar las sanciones establecidas para los infractores y las infractoras de las normativas en materia de trabajo y emitir la solvencia laboral, documento que certifica que el patrono o patrona no tiene incumplimientos en materia laboral.

15. Apoyar y colaborar con las iniciativas de los consejos de trabajadores y trabajadoras, orientadas a dirigir y proteger el proceso social de trabajo para la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, procurando la justa distribución de la riqueza producida a costos y precios justos.

16. Apoyar y colaborar con los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de reactivación productiva de entidades de trabajo recuperadas por el Estado;

17. Mantener amplio diálogo, democrático y participativo, con las organizaciones sindicales y sociales que se relacionan en el proceso social de trabajo.

18. Presentar proyectos de ley en materia de trabajo y seguridad social a partir de la amplia participación de las organizaciones sociales;

19. Las demás que le asignen la Constitución y las leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

**Del ministro o ministra del poder popular con competencia en materia del trabajo y seguridad social**

**Artículo 500.** El ministro o ministra del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social tendrá las siguientes atribuciones:

1. Dictar las Resoluciones y realizar todas las actuaciones y acciones que la Ley indica son de su competencia, y aquellas que sean necesarias para cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, las leyes que derivan de ella, las leyes atinentes a la seguridad social, los reglamentos, decretos y resoluciones en materia de trabajo y seguridad social.

2. Autorizar la ocupación temporal por los trabajadores y trabajadoras de una entidad cerrada ilegalmente o abandonada por sus patronos o patronas, y designar mediante resolución la junta administradora especial en protección de los puestos de trabajo, de proceso social del trabajo y de la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades del pueblo.

3. Convocar la reunión normativa laboral, presidirla o designar al funcionario o funcionaria del trabajo que la presidirá, homologar la convención colectiva aprobada por la reunión normativa laboral y decidir sobre la solicitud de extensión de la convención normativa laboral.

4. Fijar, por resolución, los servicios mínimos indispensables en casos de controversia, y los servicios públicos esenciales, para el ejercicio de los trabajadores y trabajadoras del derecho a huelga.

5. Ordenar por resolución el arbitraje obligatorio de un conflicto colectivo de trabajo y el reinicio de las actividades en los casos establecidos por la Ley.

6. Conocer y decidir sobre los recursos jerárquicos interpuestos contra las Providencias Administrativas recurribles de los Inspectores o Inspectorias del Trabajo y contra la abstención del registro de una organización sindical por el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

7. Sustanciar y decidir los procedimientos de sanción contra Inspectores o Inspectoras del Trabajo y ratificar o revocar la decisión de sanción a un funcionario o funcionaria del trabajo cuando signifique su remoción.

8. Solicitar del Ministerio Público su actuación para los casos de infracciones a la Ley que ameritan la intervención de los órganos jurisdiccionales.

9. Crear, mediante resolución, las Inspectorías del Trabajo y las Sub Inspectorías del Trabajo, necesarias para la protección eficaz y eficiente del proceso social del trabajo y los derechos de trabajadores y trabajadoras determinando su jurisdicción.

10. Crear, mediante resolución, los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo que sean necesarios en el marco de los planes de de desarrollo económico y social de la Nación.

11. Las demás que le asignen la Constitución y las leyes.

**De los funcionarios y las funcionarias del trabajo**

**Artículo 501.** Los funcionarios y las funcionarias del trabajo no podrán tener interés, directo, ni indirecto, en las entidades de trabajo comprendidas en su jurisdicción.

**Funcionarios y funcionarias especiales**

**Artículo 502.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá designar funcionarios o funcionarias especiales, para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales, colectivos y demás competencias que se les asignen.

**Actuación de los trabajadores y trabajadoras**

**Artículo 503.** Los trabajadores y las trabajadoras, así como sus organizaciones sociales, podrán realizar cualquier trámite o actuación ante el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social o sus dependencias, sin necesidad de ser asistidos por un abogado o abogada.

**Servicio de asistencia legal gratuita a los trabajadores y las trabajadoras**

**Artículo 504.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tendrá en cada Inspectoría ó Sub Inspectoría del Trabajo un servicio de Procuraduría del Trabajo, integrado por profesionales del derecho a fin de prestar de manera gratuita asesoría y asistencia legal a los trabajadores, trabajadoras, grupos de trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, que requieran la asistencia o representación legal en sede administrativa o ante los órganos jurisdiccionales del trabajo, según sea el caso.

**Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo**

**Artículo 505.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, en el marco del proceso social de trabajo, de los planes de desarrollo económico y social de la Nación, y de los programas y misiones enfocadas en los procesos de educación, saber y trabajo, pondrá a disposición de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sociales y comunidades, patronos y patronas, los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo, a objeto de contribuir a:

1. Enlazar las necesidades de formación para el trabajo con las oportunidades que brinda el sistema educativo en todas sus modalidades, particularmente las misiones educativas, las instituciones especializadas en la educación de los trabajadores y trabajadoras, así como los centros de trabajo o entidades de trabajo que se presten para la formación en determinados aspectos de un proceso productivo específico.

2. Enlazar las oportunidades de trabajo digno, productivo, y liberador con los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de desempleo, especialmente, los y las jóvenes, así como los trabajadores y trabajadoras de mayor edad y los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad, procurando su incorporación al proceso social de trabajo, y brindando el necesario apoyo y acompañamiento en materia educativa.

3. Enlazar a los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia y sus organizaciones sociales, con las iniciativas dirigidas a generar redes productoras de bienes o servicios para satisfacer las necesidades del pueblo en el marco del proceso social de trabajo, asegurando el disfrute de los derechos laborales, culturales, educativos y a la seguridad social por parte de estos trabajadores y trabajadoras.

4. Enlazar las organizaciones sindicales, consejos de trabajadores y otras organizaciones del Poder Popular, especialmente las dirigidas a la producción de bienes o servicios, con la información sobre oportunidades de educación y trabajo, así como facilitar su articulación a redes productoras de bienes o servicios.

Microjuris de Venezuela
J-30414[illegible]4-2



La cobertura nacional, ubicación, organización y funcionamiento de los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo será determinado por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, en el marco de los planes, programas y misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional, hasta tanto la ley que rige la materia de empleo lo establezca.

## Capítulo II
## De las Inspectorías del Trabajo

**Inspectorías del Trabajo**

**Artículo 506.** En todos los Estados del país, en el Distrito Capital, en las dependencias federales y territorios federales funcionara, al menos, una Inspectoría del Trabajo dependiente del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social.

Por circunstancias especiales, y para facilitar la atención de los trabajadores y las trabajadoras, se podrá extender la jurisdicción territorial de alguna Inspectoría a una zona inmediata de otro Estado colindante a aquel donde tenga su sede, tomando como base la población existente y ofrecer un servicio de atención integral en materia laboral.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, progresivamente pondrá en funcionamiento una Inspectoría o Subinspectoría en cada municipio del país.

**Funciones de las Inspectorías del Trabajo**

**Artículo 507.** Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones:

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, su Reglamento, demás leyes vinculadas y las resoluciones del ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo en la jurisdicción territorial que le corresponda.

2. Acopiar los datos necesarios para la elaboración del informe anual sobre la situación laboral que debe elaborar el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo.

3. Mediar en la solución de los reclamos individuales de trabajadores y trabajadoras y ordenar el cumplimiento de la ley o la normativa correspondiente cuando se trate de reclamos sobre obligaciones taxativas de la ley.

4. Inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral y las de protección de la familia, la maternidad y la paternidad.

5. Vigilar el cumplimiento de la protección del Estado de fuero o inamovilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras que las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones y convenciones colectivas indiquen.

6. Proteger y facilitar el ejercicio de la libertad sindical, la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras, el derecho a la negociación colectiva, y el ejercicio, por trabajadores y trabajadoras, del derecho a huelga dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde.

7. Imponer las sanciones por incumplimientos a la Ley y a la normativa laboral dentro de su jurisdicción territorial.

8. Las demás establecidas en las leyes laborales y sus reglamentos, así como aquellas que le designe el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

**Titularidad de las Inspectorías del Trabajo**

**Artículo 508.** Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector o Inspectora del Trabajo, quien ejercerá la representación de aquélla en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le trasmita el Ministro o Ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social.

Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo, en el ejercicio de sus funciones y competencias, podrán ejercer actos o acciones que garanticen la supervisión, divulgación y ejecución de sus propias decisiones.

**Obligaciones del inspector o inspectora del trabajo**

**Artículo 509.** Son obligaciones del Inspector o Inspectora del trabajo para el cumplimiento de la ley dentro de su jurisdicción:

1. Dictar las Providencias Administrativas que la normativa indique que son de su competencia, y aquellas que sean necesarias para cumplir y hacer cumplir las disposiciones de las leyes, reglamentos, decretos y resoluciones laborales.

2. Cumplir y hacer cumplir las instrucciones dictadas por el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

3. Aprobar o negar las solicitudes que, con base a las obligaciones establecidas en la ley, realicen los patronos y patronas.

4. Decidir y hacer cumplir la norma en los casos de reclamos interpuestos por trabajadores y trabajadoras por incumplimiento de la ley.

5. Intervenir en los casos, de oficio o a petición de parte, en los casos donde haya peligro de extinción de la fuente de trabajo o de modificación de las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en la ley y en los casos de cierres de entidades de trabajo en protección del trabajo, del salario y de las prestaciones sociales.

6. Dictar medidas en protección del ejercicio de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva y del derecho de los trabajadores y trabajadoras a la huelga.

7. Determinar la organización sindical mas representativa en caso de conflicto intersindical para la negociación colectiva, mediante los procedimientos establecidos.

8. Sustanciar y decidir sobre la calificación de las faltas en que pudiera haber incurrido un trabajador o trabajadora.

9. Garantizar el reenganche y sustitución de derechos de los trabajadores y trabajadoras a quienes se le haya violentado su fuero o inamovilidad laboral.

10. Intervenir y mediar para facilitar los acuerdos en la negociación de la convención colectiva de trabajo, en los pliegos de peticiones y en la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

11. Sustanciar y decidir en los procedimientos de sanción por incumplimiento de la Ley dentro de su jurisdicción.

12. Las demás que le asignen la Constitución, las leyes y el ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

**Subinspectoría del Trabajo**

**Artículo 510.** Dentro de la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo, podrá funcionar una Sub- Inspectoría del Trabajo, que atenderá los reclamos de los trabajadores y las trabajadoras, ejercerá la supervisión de los centros de trabajo asignados, y garantizara la protección del fuero y la inamovilidad laboral. Las Sub- Inspectorías del Trabajo, no podrán emitir providencias

Microjuris de Venezuela
J-30414[illegible]-2



administrativas y estarán subordinadas a la Inspectoría del Trabajo respectiva.

**Inspectorías Nacionales**

**Artículo 511.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social mantendrá Inspectorías del Trabajo con competencia nacional para la negociación de convenciones colectivas y pliegos de peticiones, cuyo ámbito exceda la jurisdicción de un Estado.

**Inspector o Inspectora de Ejecución**

**Artículo 512.** Cada Inspectoría del Trabajo tendrá Inspectores o Inspectoras de Ejecución con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que hayan quedado firmes y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de los mismas, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social y protejan el proceso social de trabajo.

Serán facultades y competencias de los Inspectores o Inspectoras de Ejecución:

a) Ejecutar los actos administrativos de efectos particulares que le sean aplicables a los patronos y las patronas.

b) Dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, pudiendo ordenar el procedimiento de sanción por reincidencia o rebeldía del patrono o patrona.

c) Solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

A los efectos de ejecutar las previsiones mencionadas y en caso de necesidad, cuando exista obstrucción por parte del patrono o patrona o de sus representantes, los Inspectores e Inspectoras de Ejecución podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública que estará en la obligación de prestarlo. El Inspector o Inspectora de Ejecución podrá solicitar, además, la actuación del Ministerio Público para el procedimiento de arresto del patrono, patrona o sus representantes que obstaculicen la ejecución de la medida, de lo cual informará al ministro o ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social.

**Procedimiento para atender reclamos de trabajadores y trabajadoras**

**Artículo 513.** El trabajador, trabajadora, o grupo de trabajadores y trabajadoras, podrán introducir reclamos sobre condiciones de trabajo, por ante la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción. Los reclamos interpuestos serán atendidos por la Inspectoría del Trabajo de acuerdo al siguiente procedimiento.

1. Dentro de los tres días siguientes a haberse interpuesto el reclamo por el trabajador o trabajadora, la Inspectoría del Trabajo notificará al patrono o patrona para que comparezca a una audiencia de reclamo al segundo día hábil siguiente a haber sido notificado de acuerdo a lo establecido en esta Ley.

2. La audiencia de reclamo será en forma oral, privada y presidida por un funcionario o funcionaria del trabajo, con la asistencia obligatoria de las partes o sus representantes. Cuando se trate de un grupo de trabajadores y trabajadoras reclamantes, nombrarán una representación no mayor de cinco personas.

3. Si el patrono o patrona, o su representante no asiste a la audiencia de reclamo se presumirá la admisión de los hechos alegados por el trabajador o trabajadora reclamante y el inspector o inspectora del trabajo decidirá conforme a dicha confesión en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante.

4. En la audiencia de reclamo, el funcionario o funcionaria de trabajo deberá mediar y conciliar las posiciones. Si la conciliación es positiva, el funcionario o funcionaria del trabajo dará por concluido el reclamo mediante un acta, homologando el acuerdo entre las partes.

5. Si no fuera posible la conciliación, el patrono, patrona o sus representantes deberán consignar en los cinco días siguientes escrito de contestación al reclamo. Si el patrono, patrona o sus representantes no diera contestación dentro del plazo señalado se le tendrá como cierto el reclamo del trabajador, trabajadora o grupo de trabajadores y trabajadoras.

6. El funcionario o funcionaria del trabajo, al día siguiente de transcurrido el lapso para la contestación, remitirá el expediente del reclamo al Inspector o Inspectora del Trabajo para que decida sobre el reclamo, cuando no se trate de cuestiones de derecho que deben resolver los tribunales jurisdiccionales.

7. La decisión del inspector o inspectora del trabajo que resuelva sobre cuestiones de hecho, dará por culminada la vía administrativa y solo será recurrible por vía judicial previa certificación del inspector o inspectora del trabajo del cumplimiento de la decisión.

## Capítulo III
## De la Supervisión de las Entidades de Trabajo

**Actos supervisorios**

**Artículo 514.** Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo y los Supervisores y Supervisoras del Trabajo podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, en cualquier momento dentro del horario de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono o la patrona, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita.

En las visitas de inspección, el funcionario o la funcionaria podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, así como interrogar al patrono o patrona y a cualquier trabajador o trabajadora sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena.

**Ordenamientos**

**Artículo 515.** Los supervisores y las supervisoras del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, deberán poner inmediatamente en conocimiento por escrito al patrono o patrona, a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, de los incumplimientos de la normativa legal que fueren detectados durante la supervisión y las medidas que deben adoptarse dentro del lapso de cumplimiento que fijen.

El acta de la supervisión efectuada deberá contener la descripción de los hechos constatados durante la supervisión, la normativa infringida por los hechos descritos, el ordenamiento con las correcciones necesarias para el cumplimiento de la normativa infringida y el lapso para su aplicación.

En caso de persistir el incumplimiento, transcurridos los lapsos fijados, se elaborará un informe solicitando que se inicie el procedimiento de sanción por incumplimiento y, cuando corresponda, la revocatoria de la solvencia laboral, sin que ello libere al infractor o infractora de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal.

Microjuris de Venezuela
J-30414534-2



**Ámbito de actuación del Supervisor o Supervisora del Trabajo**

**Artículo 516.** La actuación del Supervisor o Supervisora del Trabajo se extiende a todos los sujetos responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas y se ejerce en:

a) Las entidades de trabajo y, en general, en los lugares donde se ejecute la prestación laboral.

b) Los vehículos y medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones o aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquellos.

c) Los inmuebles de tipo residencial, donde presten servicios trabajadores y trabajadoras, con las limitaciones establecidas a la facultad de entrada libre de los funcionarios y funcionarias, cuando se trate del domicilio del patrono o patrona.

d) Las entidades de trabajo cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos públicos, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de los funcionarios y funcionarias del trabajo en la materia laboral.

## Capítulo IV
## De los Registros

**Registro Nacional de Organizaciones Sindicales**

**Artículo 517.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tendrá un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, ante el cual los interesados o interesadas tramitarán lo concerniente al registro de organizaciones sindicales de acuerdo a lo establecido en esta Ley.

**Competencias del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales**

**Artículo 518.** Son competencias del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales:

1. El registro de las organizaciones sindicales que hayan cumplido con los requisitos de ley.
2. Registrar las modificaciones de los estatutos debidamente aprobados conforme a la ley.
3. Registrar la rendición de cuentas anual sobre la administración de los fondos sindicales por parte de la junta directiva de la organización sindical conforme a la ley
4. Registrar la nómina de afiliados y afiliadas que anualmente le remite la organización sindical.
5. Registrar los cambios en las juntas directivas producto de elecciones sindicales o de reestructuraciones conforme a lo establecido en la Ley.
6. Cerrar el registro de un sindicato por disolución acordada por sus afiliados y afiliadas conforma a la ley y los estatutos o por decisión de los tribunales del trabajo.
7. Registrar la disolución de una organización sindical que fue absorbida por otra organización sindical o cuando se fusionan para crear una nueva organización sindical.
8. Recopilar los datos y elaborar las estadísticas sobre la sindicalización para el informe anual del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.
9. Las demás que le asignen la Constitución, las leyes y el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo.

**Registro Nacional de Entidades de Trabajo**

**Artículo 519.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tendrá un Registro Nacional de Entidades de Trabajo, para llevar los datos en materia de trabajo y de seguridad social de todas las entidades de trabajo del país, y en el cual se hará constar todo lo referente a las solvencias laborales.

**Funcionamiento de los registros**

**Artículo 520.** El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, mediante Resolución reglamentará el funcionamiento del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y del Registro Nacional de Entidades de Trabajo.

## TITULO IX
## DE LAS SANCIONES

**Régimen sancionatorio por infracción**

**Artículo 521.** Las infracciones a las disposiciones de esta Ley, serán objeto de las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiere lugar.

**Principios del régimen sancionatorio**

**Artículo 522.** La sustanciación y decisión del procedimiento que dé lugar a la sanción, se efectuará en estricto resguardo de los principios de legalidad, el derecho a la defensa, racionalidad, proporcionalidad y tipicidad.

**Infracción en la forma de pago del salario**

**Artículo 523.** Al patrono o patrona que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descuente, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

**Infracción en los anuncios sobre horarios**

**Artículo 524.** Al patrono o patrona que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los coloque en lugares visibles en la respectiva entidad de trabajo o en cualquier otra forma aprobada por la inspectoría del trabajo, que no lleve los registros o libros obligados por esta Ley, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

**Infracción a los límites de la jornada de trabajo**

**Artículo 525.** Al patrono o patrona que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

**Infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo**

**Artículo 526.** Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores y trabajadoras con modalidades especiales

de condiciones de trabajo establecidas en la presente ley hará incurrir al patrono o patrona infractor o infractora en el pago de una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

**Infracción a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras**

**Artículo 527.** Al patrono o patrona que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros o trabajadoras extranjeras se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

**Infracción por acoso laboral o acoso sexual**

**Artículo 528.** El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

**Infracción a la normativa sobre alimentación**

**Artículo 529.** El patrono o patrona que viole la normativa relacionada con la Ley de Alimentación de los Trabajadores y Trabajadoras, se le impondrá una multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

**Infracción a la normativa sobre participación en los beneficios**

**Artículo 530.** Al patrono o patrona que no pague correctamente a sus trabajadores o trabajadoras la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda, se le impondrá una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

**Infracción a la inamovilidad laboral**

**Artículo 531.** El patrono o patrona que incurra en el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por inamovilidad laboral sin haber solicitado previamente la calificación de despido correspondiente se le impondrá una multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

**Desacato a una orden del funcionario o funcionaria del trabajo**

**Artículo 532.**Todo desacato a una orden emanada de la funcionaria o funcionario del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, acarreará al infractor o infractora una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

**Infracción al salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones**

**Artículo 533.** En caso de que el patrono o patrona pague al trabajador o trabajadora un salario inferior al mínimo fijado, o no pague oportunamente el salario semanal, quincenal y las vacaciones se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

**Infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia**

**Artículo 534.** En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, paternidad y la familia se impondrá al patrono o patrona una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

**Infracción por fraude o simulación de la relación de trabajo**

**Artículo 535.** El patrono incurso o patrona incursa en hechos o actos de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, se le impondrá una multa no menor del equivalente de ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

**Infracción a las garantías a la libertad sindical**

**Artículo 536.** El patrono o patrona que viole las garantías legales de libertad sindical será sancionado o sancionada con multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

**Infracción a las garantías a la negociación colectiva**

**Artículo 537.** El patrono o patrona que viole las garantías legales del derecho a la negociación colectiva será sancionado o sancionada con multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias.

**Causas de arresto**

**Artículo 538.** El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a éstos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

**Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo**

**Artículo 539.** El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público.

**Reincidencia**

**Artículo 540.** En caso de que un infractor o una infractora al que se refieren los artículos anteriores reincida en el hecho que se le imputa, la pena prevista para la infracción se aumentará en la mitad.

**Infracción a los lapsos por el funcionario o funcionaria del trabajo**

**Artículo 541.** El funcionario o funcionaria del Trabajo que no cumpla sus obligaciones dentro de los lapsos legales establecidos, aun teniendo los medios para hacerlo se le abrirá el procedimiento administrativo que corresponda conforme a la ley.

**Prohibición de recibir dinero, obsequios o dádivas**

**Artículo 542.** El funcionario o funcionaria del Trabajo que perciba dinero o cualesquier otro obsequio o dádivas será destituido o destituida, de conformidad con el procedimiento que corresponde según la ley.

**Responsabilidad del cumplimiento de la Ley en los órganos y entes del Estado**

**Artículo 543.**Los funcionarios públicos o funcionarias públicas que ejerzan cargos de dirección, y los trabajadores o trabajadoras de dirección que tengan como responsabilidad el

cumplimiento de las normas que esta Ley establece y que, por acciones u omisiones y actuando al margen de la voluntad del Estado, violen las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, les será abierto el procedimiento administrativo que corresponda para su remoción o destitución. El ministro o ministra con competencia en materia de trabajo y seguridad social oficiará al correspondiente ente u órgano del Estado para que así se cumpla.

**Infracción a la obligación de elecciones sindicales o al derecho de afiliación**

**Artículo 544.** A los miembros de la junta directiva de una organización sindical que no convoquen a elecciones en la oportunidad que fijen los estatutos; o que no afilien al sindicato al trabajador o trabajadora que lo solicite, no obstante orden judicial, se les impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las sanciones estatutarias que establezcan las organizaciones sindicales respectivas.

**Criterios para la fijación de la sanción por infracción**

**Artículo 545.** Al imponer la multa, el funcionario o la funcionaria que la aplique establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie.

En todo caso también se considerará, la importancia de la entidad de trabajo, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo o la funcionaria respectiva con criterio de equidad.

**Incumplimiento del pago de la multa**

**Artículo 546.** En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este Título, los infractores o infractoras sufrirán la de arresto, entre diez y noventa días. El Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

**Procedimiento para la aplicación de las sanciones**

**Artículo 547.** El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:

a) El funcionario o funcionaria de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione.

b) Dentro de los dos días hábiles de levantada el acta, el funcionario o funcionaria remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos o presuntas infractores o infractoras.

c) Dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor o presunta infractora podrá formular ante el funcionario o la funcionaria los alegatos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario o la funcionaria los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario o la funcionaria y el exponente o la exponente, si sabe y puede hacerlo. Si notificado el presunto infractor o la presunta infractora, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso o confesa, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos días hábiles siguientes.

d) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el literal anterior, los presuntos infractores o infractoras promoverán y evacuarán las pruebas que estimen conducentes, conforme al derecho procesal del trabajo.

e) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, y en todo caso, inmediatamente después de vencido alguno de los lapsos concedidos a los presuntos infractores o infractoras para hacer alegatos en su defensa, o para promover y evacuar pruebas, sin que lo hayan hecho, el funcionario o la funcionaria respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los presuntos infractores o infractoras responsables o no de las infracciones de que se trate. En el caso que se les declare infractores o infractoras, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco días hábiles.

f) El multado o la multada debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal e) de este artículo, y si se negare a ello se le notificará por medio de una autoridad civil, la cual deberá dejar constancia de este acto, para todos los efectos legales.

g) Si el multado o la multada no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario o funcionaria, éste se dirigirá de oficio al Ministerio Público, para que dicha autoridad ordene el arresto correspondiente. En todo caso, el multado o la multada podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.

**Recursos legales**

**Artículo 548.** De la sanción impuesta podrá recurrirse:

a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado o funcionaria delegada de una Inspectoría, por ante el Inspector respectivo o Inspectora respectiva.

b) Cuando la haya impuesto el Inspector o la Inspectora directamente, por ante el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en la materia del trabajo.

En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco días hábiles contados desde la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto.

**Competencia del ministro o ministra**

**Artículo 549.** Las multas a los funcionarios o funcionarias del Trabajo serán impuestas por el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en la materia del trabajo.

**Consignación o afianzamiento de la multa para recurrir**

**Artículo 550.** No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.

**Pago de las multas**

**Artículo 551.** Las multas previstas por esta Ley serán pagadas al Tesorería de la Seguridad Social en sus oficinas recaudadoras.

**Obligación de denunciar del funcionario o funcionaria del trabajo**

**Artículo 552.** Los funcionarios o funcionarias del Trabajo que hubieren conocido de cualquier infracción de esta Ley con ocasión del ejercicio de sus funciones o de cualquier otra

Microjuris de Venezuela
J-30414



manera, estarán obligados a hacer la denuncia ante la autoridad a que corresponda o a proceder de oficio si fuere el caso.

**Negativa o revocatoria de la solvencia laboral**

**Artículo 553.** A los patronos o patronas que incumplan las obligaciones que le impone esta Ley, les será negada o revocada la solvencia laboral según a lo establecido en la ley correspondiente.

**Notificaciones**

**Artículo 554.** Las notificaciones a que se hace referencia en este título se realizarán en la forma prevista en esta ley.

## TITULO X
## DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINAL

### Disposiciones Transitorias

**Primera.** En un lapso no mayor de tres años a partir de la promulgación de ésta Ley, los patronos y patronas incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajustarán a ella, y se incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal los trabajadores y trabajadoras tercerizados. Durante dicho lapso y hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, los trabajadores y trabajadoras objeto de tercerización gozarán de inamovilidad laboral, y disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono o patrona beneficiario de sus servicios.

**Segunda.** Sobre las prestaciones sociales:

1. La prestación de antigüedad depositada en fideicomiso individual, o acreditada en una cuenta a nombre del trabajador o trabajadora en la contabilidad de la entidad de trabajo antes de la entrada en vigencia de esta Ley, permanecerá a disposición de los trabajadores y trabajadoras en las mismas condiciones, como parte integrante de la garantía de prestaciones sociales establecidas en esta Ley.

2. El tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la entrada en vigencia de esta Ley, será el transcurrido a partir del 19 de junio de 1997, fecha nefasta en que les fue conculcado el derecho a prestaciones sociales proporcionales al tiempo de servicio con base al último salario.

3. Los depósitos trimestrales y anuales por concepto de garantía de prestaciones sociales establecidos en esta Ley empezarán a realizarse a partir de su entrada en vigencia y, a voluntad del trabajador o trabajadora, podrán ser depositados en el mismo fideicomiso individual o acreditados en la misma cuenta en la contabilidad de la entidad de trabajo.

4. Los trabajadores y trabajadoras que para el momento de la entrada en vigencia de esta Ley tuviesen un tiempo de servicio menor a tres meses, se les efectuará el primer depósito de quince días por concepto de garantía de prestaciones sociales establecida en esta Ley al cumplir los tres meses de servicio.

**Tercera.** Sobre la jornada de trabajo:

1. La jornada de trabajo establecida en esta Ley entrará en vigencia al año de su promulgación. Durante este lapso las entidades de trabajo organizarán sus horarios con participación de los trabajadores y las trabajadoras, y consignarán los horarios de trabajo en las Inspectorías del Trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes.

2. El salario de los trabajadores y las trabajadoras no podrá ser reducido en forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en esta Ley.

**Cuarta.** Sobre las organizaciones sindicales:

1. El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales establecido en esta Ley entrará en funcionamiento a partir del primero de enero de 2013. Hasta esa fecha las actividades correspondientes al registro y documentación de las organizaciones sindicales se continuarán tramitando ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

2. Las organizaciones sindicales adecuaran sus estatutos a esta Ley antes del 31 de diciembre del 2013.

**Quinta.** Las Agencias de Empleo se transformarán en los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo en un lapso no mayor a seis meses contados a partir de la vigencia de esta Ley.

**Sexta.** Hasta tanto no entre en vigencia una ley especial que establezca las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo, los directores y directoras laborales en las entidades de trabajo públicas continuarán cumpliendo sus funciones por el periodo para el cual fueron electos o electas.

**Séptima.** Para la correcta aplicación de esta Ley y su implementación en todo el Territorio Nacional y en todas la entidades de trabajo, el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela designará un Consejo Superior del Trabajo, que tendrá un Reglamento de funcionamiento y se encargará de manera directa de coordinar todas las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras en un lapso de tres (03) años contados a partir de la vigencia de esta Ley.

### Disposiciones Derogatorias

**Primera.** Se derogan los artículos del 187 al 192, ambos inclusive, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El procedimiento de Estabilidad Laboral aplicable es el establecido en esta Ley.

**Segunda.** Se deroga la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 5.152, extraordinaria, reformada el 6 de mayo de 2011 publicada en la Gaceta Oficial Nº 6.024, extraordinaria.

Miraguns de Venezuela
J-30414[illegible]2



**Disposición Final**

**UNICA.** Esta Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Dado en Caracas, a los treinta días del mes de abril de dos mil doce. Año 202° de la Independencia, 153° de la Federación y 13° de la Revolución Bolivariana.

Cúmplase,
(L.S.)

HUGO CHÁVEZ FRÍAS

Refrendado
El Vicepresidente Ejecutivo
(L.S.)

ELIAS JAUA MILANO

Refrendado
La Ministra del Poder Popular de Despacho de la Presidencia
(L.S.)

ERIKA DEL VALLE FARIAS PEÑA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia
(L.S.)

TARECK EL AISSAMI

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores
(L.S.)

NICOLÁS MADURO MOROS

30 Abril 2012
2:35 pm

Refrendado
El Ministro del Poder Popular de Planificación y Finanzas
(L.S.)

JORGE GIORDANI

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para la Defensa
(L.S.)

HENRY DE JESÚS RANGEL SILVA

Refrendado
La Ministra de Poder Popular para el Comercio
(L.S.)

EDMEE BETANCOURT DE GARCÍA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular de Industrias
(L.S.)

RICARDO JOSÉ MENÉNDEZ PRIETO

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para el Turismo
(L.S.)

ALEJANDRO ANTONIO FLEMING CABRERA

Refrendado
El Encargado del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras
(L.S.)

ELIAS JAUA MILANO

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para la Educación Universitaria
(L.S.)

MARLENE YADIRA CÓRDOVA

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para la Educación
(L.S.)

MARYANN DEL CARMEN HANSON FLORES

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para la Salud
(L.S.)

EUGENIA SADER CASTELLANOS

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social
(L.S.)

MARÍA CRISTINA IGLESIAS

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para Transporte Terrestre
(L.S.)

JUAN DE JESÚS GARCÍA TOUSSAINTT

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para Transporte Acuático y Aéreo
(L.S.)

ELSA ILIANA GUTIÉRREZ GRAFFE

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para Vivienda y Hábitat
(L.S.)

RICARDO ANTONIO MOLINA PEÑALOZA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular de Petróleo y Minería
(L.S.)

RAFAEL DARÍO RAMÍREZ CARREÑO

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para el Ambiente
(L.S.)

ALEJANDRO HITCHER MARVALDI

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Innovación
(L.S.)

JORGE ALBERTO ARREAZA MONTSERRAT

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para la Comunicación y la Información
(L.S.)

ANDRÉS GUILLERMO IZARRA GARCÍA

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para las Comunas y Protección Social
(L.S.)

ISIS OCHOA CANIZALEZ

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para la Alimentación
(L.S.)

CARLOS OSORIO ZAMBRANO

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para la Cultura
(L.S.)

PEDRO CALZADILLA

Microjuris de Venezuela
J-00141512


# GACETA OFICIAL
## DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

**DEPÓSITO LEGAL: ppo 187207DF1**

**AÑO CXXXIX — MES VII Nº 6.076 Extraordinario**
**Caracas, lunes 7 de mayo de 2012**

*Esquina Urapal, edificio Dimase, La Candelaria*
*Caracas - Venezuela*
**Tarifa sujeta a publicación de fecha 14 de noviembre de 2003 en la Gaceta Oficial Nº 37.818**
**http://www.minci.gob.ve**

**Esta Gaceta contiene 72 Págs. costo equivalente a 27,65 % valor Unidad Tributaria**


LEY DE PUBLICACIONES OFICIALES
(22 DE JULIO DE 1941)

*Artículo 11.* La GACETA OFICIAL, creada por Decreto Ejecutivo del 11 de octubre de 1872, continuará editándose en la Imprenta Nacional con la denominación GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

*Artículo 12.* La GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA se publicará todos los días hábiles, sin perjuicio de que se editen números extraordinarios siempre que fuere necesario; y deberán insertarse en ella sin retardo los actos oficiales que hayan de publicarse.

*Parágrafo único.* Las ediciones extraordinarias de la GACETA OFICIAL tendrán una numeración especial.

*Artículo 13.* En la GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA se publicarán los actos de los Poderes Públicos que deberán insertarse y aquellos cuya inclusión sea conveniente por el Ejecutivo Nacional.

*Artículo 14.* Las leyes, decretos y demás actos oficiales tendrán carácter de públicos por el hecho de aparecer en la GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, cuyos ejemplares tendrán fuerza de documentos públicos.

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para el Deporte
(L.S.)

HECTOR RODRIGUEZ CASTRO

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para los Pueblos Indígenas
(L.S.)

NICIA MALDONADO MALDONADO

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género
(L.S.)

NANCY PEREZ SIERRA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular Para la Energía Eléctrica
(L.S.)

HECTOR NAVARRO DIAZ

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para la Juventud
(L.S.)

MARIA PILAR HERNANDEZ DOMINGUEZ

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para el Servicio Penitenciario
(L.S.)

MARIA IRIS VARELA RANGEL

Refrendado
El Ministro de Estado para la Banca Pública
(L.S.)

RODOLFO CLEMENTE MARCO TORRES

Refrendado
El Ministro de Estado para la Transformación Revolucionaria de la Gran Caracas
(L.S.)

FRANCISCO DE ASIS SESTO NOVAS