

**BORRADOR DE TRABAJO**  
**CUADRO COMPARATIVO DE ANÁLISIS DE LA REFORMA INTEGRAL A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**

<b>LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO</b>	<b>PROYECTO APROBADO EN PRIMERA DISCUSIÓN ANTE LA ASAMBLEA NACIONAL</b>	
<b>TÍTULO I</b> <b>Normas Fundamentales</b>		
<b>Capítulo I</b> <b>Disposiciones Generales</b>		
<p><b>Artículo 1°.</b> Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.</p>		
<p><b>Artículo 2°.</b> El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.</p>		
<p><b>Artículo 3°.</b> En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.  <b>PARÁGRAFO ÚNICO.-</b> La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada.</p>		
<p><b>Artículo 4°.</b> La organización de los tribunales y el procedimiento especial del Trabajo, la seguridad social, el régimen de las sociedades cooperativas, la creación y funcionamiento de institutos destinados al servicio de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión de los entes públicos y de las empresas, y otras materias que lo requieran, podrán ser objeto de ley especial.  Las normas de procedimiento contenidas en esta Ley Orgánica podrán ser modificadas cuando se dicte una Ley Procesal del Trabajo.</p>		

<p><b>Artículo 5°.</b> La legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita.</p> <p>Los conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarán de acuerdo con lo pautado en el <a href="#">Título VII</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 6°.</b> Los recursos de la Seguridad Social y, en general, todas las cantidades que se depositen en los fondos de naturaleza social, así como los que tengan carácter forzoso en virtud de las leyes y reglamentos judiciales y administrativos, dejando a salvo los objetivos primarios de dichos fondos, se invertirán de preferencia en programas destinados a la construcción de viviendas que puedan adquirirse en condiciones razonables por los trabajadores. Para la elaboración de esos programas y su ejecución, se consultará la opinión de los organismos sindicales superiores.</p>		
<p><b>Artículo 7°.</b> No estarán comprendidos en 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 que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores regidos por esta Ley en cuanto sea compatible con la índole de sus labores.</p> <p>Se entenderá por cuerpos armados los que integran las Fuerzas Armadas Nacionales, los servicios policiales y los demás que están vinculados a la defensa y la seguridad de la nación y al mantenimiento del orden público.</p>	<p><i>Artículo 7. No estarán comprendidos en 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 que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores regidos por esta Ley en cuanto sea compatible con la índole de sus labores.</i></p> <p><i>Se entenderá por cuerpos armados los que integran la Fuerza Armada Nacional y los servicios policiales, quienes se encuentran directamente vinculados a la defensa y la seguridad de la Nación y al mantenimiento del orden público.</i></p>	
<p><b>Artículo 8°.</b> Los funcionarios o empleados públicos Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.</p> <p>Los funcionarios o empleados públicos que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el <a href="#">Título VII</a> de esta Ley, en cuanto sea compatible con la índole de</p>	<p><i>Artículo 8. Los funcionarios públicos nacionales, estadales o 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 y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.</i></p> <p><i>Los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera tendrán derecho a organizarse sindicalmente, a la negociación colectiva voluntaria, a la solución pacífica de los</i></p>	

<p>los servicios que prestan y con las exigencias de las Administración Pública. Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley.</p>	<p><i>conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta Ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y a las exigencias de la Administración Pública.</i></p> <p><i>Los obreros al servicio de los órganos y entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta ley.</i></p>	
<p><b>Artículo 9°.</b> Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.</p> <p>Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos profesionales se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.</p>		
<p><b>Artículo 10.</b> Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, salvo aquellos que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad.</p>		
<p><b>Artículo 11.</b> Los derechos consagrados por la <a href="#">Constitución</a> en materia laboral serán amparados por los jueces de Primera Instancia de la jurisdicción del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 12.</b> Corresponde al Poder Público Nacional dictar normas sobre el trabajo. Los Estados y los Municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre esta materia. Quedan a salvo las disposiciones que dichas Entidades dicten para favorecer a los trabajadores que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral.</p>		

<p><b>Artículo 13.</b> El Ejecutivo Nacional tendrá las más amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Cuando el interés público y la urgencia así lo requieran, el Ejecutivo Nacional, por Decreto del Presidente de la República en Consejo de Ministros, podrá establecer cláusulas irrenunciables en beneficio de los trabajadores y de la economía nacional que se considerarán integrantes del contrato de trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 14.</b> Estarán exentos de los impuestos de timbres fiscales y de cualquier otra contribución fiscal, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se dirijan a los funcionarios administrativos o judiciales del Trabajo o se celebren ante ellos. Los servicios de estos funcionarios serán gratuitos para trabajadores y patronos, salvo disposición especial.</p>		
<p><b>Artículo 15.</b> Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 16.</b> Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro.</p> <p>Se entiende por establecimiento, la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro.</p> <p>Se entiende por explotación, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.</p> <p>Se entiende por faena, toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones.</p>		
<p><b>Artículo 17.</b> El Ministerio del ramo podrá solicitar los datos que considere necesarios para la apreciación de las condiciones y modalidades de aplicación de esta Ley y de su reglamentación, y , cuando fuere el caso, adoptará las medidas necesarias para corregir las irregularidades que pudieran existir.</p> <p>Los funcionarios no podrán revelar ningún secreto de manufactura,</p>		

procedimiento, fabricación o situación económica de que tengan conocimiento con ocasión de sus funciones.		
<b>Artículo 18.</b> Para la mayor eficacia de esta Ley, las autoridades tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios del Trabajo en el cumplimiento de sus deberes y dentro de sus atribuciones.		
<b>Artículo 19.</b> Las ordeñes, instrucciones y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores, se harán en idioma castellano.		
<b>Artículo 20.</b> Los jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, deberán ser venezolanos.		
<b>Artículo 21.</b> Cuando por disposición de esta u otras leyes o reglamentos deba oírse la opinión del sector patronal, se incluirá en ésta la de una representación calificada de la pequeña y mediana empresa. El Ejecutivo Nacional, oída la opinión del Consejo de Economía Nacional, podrá modificar las cantidades fijadas como límite de capital para que una empresa sea favorecida con el trato especial que se dará a las pequeñas y medianas empresas, en función del valor real de la moneda y de las condiciones de la economía en general.		
<b>Artículo 22.</b> Los Decretos que dicte el Ejecutivo Nacional de conformidad con lo previsto en los artículos 13 y 138 de esta Ley, deberán someterse a la consideración de las Cámaras en sesión conjunta o de la Comisión Delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación. Las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, decidirán la ratificación o suspensión de los Decretos dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recepción. <b>Parágrafo Primero:</b> En caso de pronunciarse por la suspensión, el Congreso o la Comisión Delegada, según sea el caso, podrá recomendar al Ejecutivo Nacional la elaboración de un Decreto modificado. <b>Parágrafo Segundo:</b> Si transcurrido el lapso indicado, las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, no se hubieren pronunciado sobre la decisión sometida a su consideración, ésta se considerará ratificada.		
<b>Capítulo II</b> <b>Del Deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo</b>		

<p><b>Artículo 23.</b> Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad.</p>		
<p><b>Artículo 24.</b> Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.</p>		
<p><b>Artículo 25.</b> El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado.</p>		
<p><b>Artículo 26.</b> Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.</p>	<p><i>Artículo 26. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, preferencia sexual, raza, color de piel, estado civil, credo, filiación política, filiación o actividad sindical, o condición social, por resultar contraria a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, ancianos, ancianas y personas con discapacidad.</i></p> <p><i>En las ofertas de trabajo y en los contratos individuales de trabajo no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.</i></p> <p><i>Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales. El Estado procurará prestar servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.</i></p>	
<p><b>Artículo 27.</b> El noventa por ciento (90%) por lo menos, tanto de los empleados como de los obreros al servicio de un patrono que ocupe diez (10) trabajadores o más, debe ser venezolano. Además, las remuneraciones del personal extranjero, tanto de los obreros como de los empleados, no excederá del veinte por ciento (20%) del total de</p>		

remuneraciones pagado a los trabajadores de una u otra categoría.		
<p><b>Artículo 28.</b> El Ministerio del ramo, previo estudio de las condiciones generales de la oferta de mano de obra y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y con los requisitos siguientes:</p> <p>a) Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, de ser posible, se condicionará a que el patrono, dentro del plazo que se le señale, prepare personal venezolano;</p> <p>b) Cuando exista demanda de mano de obra y el respectivo organismo del Ministerio del ramo compruebe no poder satisfacerla con personal venezolano;</p> <p>c) Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional o controlados por éste. En este caso el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización se fijarán por resolución del Ministerio del ramo;</p> <p>d) Cuando se trate de refugiados; y</p> <p>e) Cuando se trate de pequeñas y medianas empresas.</p>		
<p><b>Artículo 29.</b> Las empresas, explotaciones y establecimientos, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores.</p>		
<p><b>Artículo 30.</b> Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciados en él.</p>		
<p><b>Capítulo III</b> <b>De la Libertad de Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 31.</b> Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley.</p>		
<p><b>Artículo 32.</b> Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente dictada conforme a la Ley.</p>		

<p><b>Artículo 33.</b> De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio del ramo, mediante resolución motivada, podrá impedir:</p> <p>a) La sustitución, en contravención a lo dispuesto en el <a href="#">artículo 506</a> de esta Ley, de un trabajador que participe en un conflicto tramitado de acuerdo a las formalidades del <a href="#">Título VII</a>;</p> <p>b) La sustitución definitiva, en contravención a lo dispuesto en el <a href="#">artículo 584</a> de esta Ley, de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional;</p> <p>c) La sustitución de un trabajador que goce de protección especial del Estado, sin haberse cumplido con las formalidades del <a href="#">artículo 453</a> de esta Ley;</p> <p>d) La sustitución definitiva de un trabajador que haya estado separado de sus labores por causas de enfermedad no profesional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley; y</p> <p>e) El despido masivo de trabajadores, de conformidad con el artículo siguiente.</p>		
<p><b>Artículo 34.</b> El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aun mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico.</p> <p>Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial. El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el <a href="#">Capítulo III</a> del Título VII de esta Ley.</p> <p>Si para la reducción de personal se invocaren circunstancias económicas, o de progreso o modificaciones tecnológicas, el procedimiento conflictivo, en caso de no llegarse a acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje.</p> <p>De la solicitud del patrono se notificará al sindicato al que estén afiliados los trabajadores involucrados, o en ausencia del sindicato, a los trabajadores mismos.</p> <p>Los alegatos de reducción de personal no procederán cuando la solicitud se haga en un momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización y contratación colectiva.</p>	<p><i>Artículo 34. El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico.</i></p> <p><i>Cuando se realice un despido masivo, el Ministro del ramo podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial, ordenando la reincorporación de los trabajadores y el pago de salarios caídos.</i></p> <p><i>El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII.</i></p>	
	<p><i>Artículo XX. Cuando el patrono pretendiese una reducción de personal basándose en la existencia de circunstancias</i></p>	



	<p><i>económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, deberá presentar ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, un pliego de peticiones que será tramitado a través del procedimiento conflictivo establecido en el Título VII, Capítulo III de esta Ley.</i></p> <p><i>De la solicitud del patrono se notificará al sindicato o sindicatos al que estén afiliados los trabajadores involucrados en dicho proceso, y de no existir organización sindical, la notificación se practicará directamente a los propios trabajadores. En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje.</i></p> <p><i>Los alegatos de reducción de personal no procederán cuando la solicitud se haga en un momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización sindical y negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.</i></p>	
<p><b>Artículo 35.</b> A nadie se coartará la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, a menos que esta libertad resulte contraria a los intereses de la colectividad o a los de los trabajadores, a juicio del Ministerio del ramo; ni se cobrará por dicho ejercicio otras contribuciones o impuestos que los fijados por la Ley.</p>		
<p><b>Artículo 36.</b> A nadie se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercancías, ni se cobrará por este tránsito ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley. En el caso de que estos caminos o carreteras sean de propiedad particular, el propietario podrá reglamentar su uso, pero sus disposiciones no entrarán en vigor mientras no sean aprobadas por la autoridad competente, la cual negará su aprobación cuando sean lesivas a los intereses generales.</p>		
<p><b>Artículo 37.</b> Se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, juegos de azar y casas de prostitución en los centros de trabajo.</p> <p>Esta prohibición se hará efectiva en un radio de tres (3) kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.</p>		
<p><b>Artículo 38.</b> Para la aplicación de los artículos precedentes se entenderá por centros de trabajo aquellos lugares de donde partan o a donde converjan las actividades de un número considerable de trabajadores y</p>		

que estén ubicados fuera del lugar donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación, sin exceptuar campamentos especialmente contruidos para alojarlos.		
<b>Capítulo IV</b> <b>De las Personas en el Derecho del Trabajo</b>		
<b>Artículo 39.</b> Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.		
<b>Artículo 40.</b> Se entiende por trabajador no dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos. Los trabajadores no dependientes podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el <a href="#">Capítulo II</a> del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del <a href="#">Capítulo III</a> del mismo Título, en cuanto sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.		
<b>Artículo 41.</b> Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.		
<b>Artículo 42.</b> Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.		
<b>Artículo 43.</b> Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste.		

<p><b>Artículo 44.</b> Se entiende por obrero calificado el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor.</p>		
<p><b>Artículo 45.</b> Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.</p>		
<p><b>Artículo 46.</b> Se entiende por trabajador de inspección o vigilancia el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes.</p>		
<p><b>Artículo 47.</b> La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono.</p>		
<p><b>Artículo 48.</b> La calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador.</p>		
<p><b>Artículo 49.</b> Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.</p>		
<p><b>Artículo 50.</b> A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración.</p>		
<p><b>Artículo 51.</b> Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su</p>		

representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.		
<p><b>Artículo 52.</b> La citación administrativa o judicial en la persona del representante del patrono a quien no se le hubiere conferido mandato expreso para darse por citado o comparecer en juicio, se entenderá hecha directamente a éste, a los fines legales pertinentes, siempre que se notifique al patrono en un cartel que fijará el funcionario competente a la puerta de la sede de la empresa y se entregue una copia del mismo al patrono, o se consigne en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia si la hubiere. El funcionario dejará constancia en el expediente de haber cumplido con lo prescrito en este artículo y de los datos relativos a la identificación de la persona que recibió la copia del cartel. El lapso de comparecencia comenzará a correr desde el día en que se haya hecho la fijación del cartel y la entrega de su copia.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 53.</b> Cuando el patrono fuere citado para absolver posiciones juradas, bien personalmente o mediante la citación a uno de sus representantes de conformidad con lo previsto en el <a href="#">artículo anterior</a>, el patrono podrá autorizar a una de las personas a que se refiere el <a href="#">artículo 51</a> de esta Ley para que las absuelva por él, cuando dicha persona, por la labor que cumpla, deba estar en conocimiento real de los hechos sobre los cuales versarán las posiciones.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 54.</b> A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.</p>		
<p><b>Artículo 55.</b> No se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos. No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra o servicio. Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad</p>		

del patrono beneficiario.		
<p><b>Artículo 56.</b> A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño 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 contratante; y por conexas, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.</p> <p>La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.</p>		
<p><b>Artículo 57.</b> Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexas con la de la empresa que se beneficie con ella.</p>		
<p><b>Artículo 58.</b> Las organizaciones sindicales se regirán por lo dispuesto en el <a href="#">Título VII</a> de esta Ley.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>De la Aplicación de las Normas Jurídicas en Materia del Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 59.</b> En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.</p>		
<p><b>Artículo 60.</b> Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán, en el orden indicado:</p> <p>a) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso;</p> <p>b) El contrato de trabajo;</p> <p>c) Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;</p> <p>d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;</p> <p>e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;</p>	<p><i>Artículo 60. Para la resolución de un caso determinado en materia del trabajo se aplicarán en el orden indicado:</i></p> <p><i>a) Los tratados, pactos y convenciones internacionales sobre derechos humanos, suscritos y ratificados por la República, especialmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos, en la medida en que contengan normas más favorables para los trabajadores a las establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación o reglamentación respectiva;</i></p> <p><i>b) Las disposiciones constitucionales, legales y</i></p>	

<p>f) Las normas y principios generales del Derecho; y g) La equidad.</p>	<p><i>reglamentarias de carácter imperativo;</i></p> <p><i>c) La convención colectiva de trabajo, acuerdo colectivo de trabajo o laudo arbitral, si fuere el caso;</i></p> <p><i>d) El contrato de trabajo;</i></p> <p><i>e) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los demás tratados internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social suscritos y ratificados por la República;</i></p> <p><i>f) Los principios que inspiran la legislación en materia del trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales y en las recomendaciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y la doctrina nacionales;</i></p> <p><i>g) La costumbre y el uso, en cuanto no los contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;</i></p> <p><i>h) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;</i></p> <p><i>i) Las normas y principios generales del Derecho; y,</i></p> <p><i>j) La equidad.</i></p>	
<p><b>Capítulo VI</b> <b>De la Prescripción de las Acciones</b></p>		
<p><b>Artículo 61.</b> Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios.</p>	<p><i>Artículo 61. Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse dos (02) años, contados desde la terminación de la prestación de los servicios.</i></p>	
<p><b>Artículo 62.</b> La acción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los dos (2) años, contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad.</p>	<p><i>Artículo 62. La acción para reclamar las prestaciones sociales, así como la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los diez (10) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral o del accidente o constatación de la enfermedad.</i></p>	

<p><b>Artículo 63.</b> En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de un (1) año para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en el <a href="#">artículo 180</a> de esta Ley.</p>	<p><i>Artículo 63. En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de dos (2) años para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 180 de esta Ley.</i></p>	
<p><b>Artículo 64.</b> La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe:</p> <p>a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes;</p> <p>b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público;</p> <p>c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; y</p> <p>d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.</p>		
<p><b>TÍTULO II DE LA RELACIÓN DE TRABAJO</b></p>		
<p><b>Capítulo I Disposiciones Generales</b></p>		
<p><b>Artículo 65.</b> 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 instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral.</p>		
<p><b>Artículo 66.</b> La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada.</p>		
<p><b>Capítulo II Del Contrato de Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 67.</b> El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una</p>		

<p>persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.</p>		
<p><b>Artículo 68.</b> El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.</p>		
<p><b>Artículo 69.</b> Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:</p> <p>a) El trabajador estará obligado 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; y</p> <p>b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.</p> <p>Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.</p>		
<p><b>Artículo 70.</b> El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.</p>		
<p><b>Artículo 71.</b> El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes:</p> <p>a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes;</p> <p>b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible;</p> <p>c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso;</p> <p>d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada;</p> <p>e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya</p>		



<p>estipulado por unidad de tiempo o por tarea;  f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago;  g) El lugar donde deba prestarse el servicio; y  h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.</p>		
<p><b>Artículo 72.</b> El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.</p>		
<p><b>Artículo 73.</b> 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.</p>		
<p><b>Artículo 74.</b> 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 (2) o más 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 del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.</p>		
<p><b>Artículo 75.</b> El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.  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 dentro de la totalidad proyectada por el patrono.  Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren 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.</p>		

<p><b>Artículo 76.</b> En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por mas de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años. En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el <a href="#">artículo 74</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 77.</b> 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; y c) En el caso previsto en el <a href="#">artículo 78</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 78.</b> Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono 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 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 y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana. El trabajador deberá recibir del patrono, 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.</p>		
<p><b>Artículo 79.</b> El incumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a quien en él incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.</p>		
<p><b>Capítulo III</b> <b>De las Invencciones y Mejoras</b></p>		
<p><b>Artículo 80.</b> Las invencciones o mejoras realizadas por el trabajador podrán considerarse como: a) De servicio; b) De empresa; y</p>		

c) Libres u ocasionales.		
<b>Artículo 81.</b> Se considerarán de servicio aquellas invenciones realizadas por trabajadores contratados por el patrono con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.		
<b>Artículo 82.</b> Se considerarán de empresa aquellas invenciones en cuya obtención sean determinantes las instalaciones, procedimientos o métodos de la empresa en la cual se producen.		
<b>Artículo 83.</b> Se considerarán libres u ocasionales aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor no contratado especialmente para tal fin.		
<b>Artículo 84.</b> La propiedad de las invenciones o mejoras de servicio o de empresa corresponderá al patrono, pero el inventor tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud del resultado. El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el juez.		
<b>Artículo 85.</b> La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa (90) días a partir de la notificación que le haga el trabajador a través del Inspector del Trabajo o de un Juez Laboral.		
<b>Artículo 86.</b> En todo caso será obligatorio mencionar el nombre del trabajador a cuyo esfuerzo, estudio, talento y dedicación se debe la invención o mejora realizada.		
<b>Artículo 87.</b> Los trabajadores 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.		
<b>Capítulo IV De la Sustitución del Patrono</b>		

<p><b>Artículo 88.</b> Existirá sustitución del patrono cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa.</p>		
<p><b>Artículo 89.</b> Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal e instalaciones materiales, independientemente del cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.</p>		
<p><b>Artículo 90.</b> La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el <a href="#">artículo 61</a> de esta Ley. Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un (1) año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.</p>		
<p><b>Artículo 91.</b> La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador si no se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador. Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.</p>		
<p><b>Artículo 92.</b> En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.</p>		
<p><b>Capítulo V</b> <b>De la Suspensión de la Relación de Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 93.</b> La suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador.</p>		

<p><b>Artículo 94.</b> Serán causas de suspensión:</p> <p>a) El accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aun cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente;</p> <p>b) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período equivalente al establecido en el literal a) de este artículo;</p> <p>c) El servicio militar obligatorio;</p> <p>d) El descanso pre y postnatal;</p> <p>e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley;</p> <p>f) La detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique;</p> <p>g) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés; y</p> <p>h) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores.</p>		
<p><b>Artículo 95.</b> Durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario. Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije.</p>		
<p><b>Artículo 96.</b> Pendiente la suspensión, el patrono no podrá despedir al trabajador afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento establecido en el <a href="#">Capítulo II</a> del Título VII de esta Ley. Si por necesidades de la empresa tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador será reintegrado a su cargo al cesar la suspensión.</p>		
<p><b>Artículo 97.</b> Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo lo establecido en el literal a) del <a href="#">artículo 94</a> y otros casos especiales. La antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión salvo disposición especial.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo VI</b> <b>De la Terminación de la Relación de Trabajo</b></p>		

<p><b>Artículo 98.</b> La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.</p>		
<p><b>Artículo 99.</b> Se entenderá por despido la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores.  <b>Parágrafo Único:</b> El despido será:  a) Justificado, cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por la Ley; y  b) Injustificado, cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.</p>		
<p><b>Artículo 100.</b> Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo.  <b>Parágrafo Único:</b> El retiro será justificado cuando se funde en una causa prevista por esta Ley, y sus efectos patrimoniales se equiparán a los del despido injustificado.</p>		
<p><b>Artículo 101.</b> 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 (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.</p>		
<p><b>Artículo 102.</b> Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador:  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, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él;  d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo;  e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;  f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes.  La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono 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</p>		

<p>empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias;</p> <p>h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento;</p> <p>i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y</p> <p>j) Abandono del trabajo.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Se entiende por abandono del trabajo:</p> <p>a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente;</p> <p>b) La negativa a trabajar en las faenas 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 a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y</p> <p>c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.</p>		
<p><b>Artículo 103.</b> Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él:</p> <p>a) Falta de probidad;</p> <p>b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;</p> <p>c) Vías de hecho;</p> <p>d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;</p> <p>e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;</p> <p>f) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y</p> <p>g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> Se considerará despido indirecto:</p> <p>a) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, 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 que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste;</p> <p>b) La reducción del salario;</p> <p>c) El traslado del trabajador a un puesto inferior;</p>		

<p>d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y  e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> No se considerará como despido indirecto:</p> <p>a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, 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 (90) días;</p> <p>b) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y</p> <p>c) El traslado temporal de un trabajador, 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 (90) días.</p>		
<p><b>Artículo 104.</b> Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes:</p> <p>a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;</p> <p>b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;</p> <p>c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;</p> <p>d) Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y</p> <p>e) Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.</p>		
<p><b>Artículo 105.</b> El despido deberá notificarse por escrito con indicación de la causa en que se fundamenta, si la hay. Hecha la notificación al trabajador, el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido.</p> <p>La omisión del aviso escrito no impedirá al trabajador demostrar el despido por cualquier otro medio de prueba.</p>		
<p><b>Artículo 106.</b> El aviso previsto en el <a href="#">artículo 104</a> de esta Ley puede omitirse pagando al trabajador una cantidad igual al salario del período</p>		



correspondiente.		
<p><b>Artículo 107.</b> Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes:</p> <p>a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;</p> <p>b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y</p> <p>c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> En caso de preaviso omitido, el trabajador deberá pagar al patrono como indemnización una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso.</p>		
<p><b>Artículo 108.</b> Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.</p> <p>Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.</p> <p>La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:</p> <p>a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;</p> <p>b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y</p> <p>c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales</p>		

bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad.

La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

- a) Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente;
- b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y
- c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, 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 de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.

Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador 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.

Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad

<p>financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCERO.-</b> En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el <a href="#">artículo 568</a> de esta Ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los <a href="#">artículos 569 y 570</a> de esta Ley.</p> <p><b>PARÁGRAFO CUARTO.-</b> Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.</p> <p><b>PARÁGRAFO QUINTO.-</b> La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el <a href="#">artículo 146</a> de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEXTO.-</b> Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo.</p>		
<p><b>Artículo 109.</b> En caso de terminación de la relación de trabajo por causa justificada conforme a la previsión del <a href="#">artículo 101</a>, la parte que por su culpa hubiere dado motivo a ella estará obligada a pagar a la otra, como indemnización de daños y perjuicios, una cantidad igual al salario de los días correspondientes al aviso que le hubiere correspondido si la relación hubiere sido por tiempo indeterminado.</p>		
<p><b>Artículo 110.</b> En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el <a href="#">artículo 108</a> de esta Ley, 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.</p> <p>En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el Juez, la cual no podrá exceder de la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.</p>		

Quedan a salvo las acciones y defensas del Derecho Común.		
<p><b>Artículo 111.</b> A la terminación de los servicios, cuando el trabajador lo exija, el patrono deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:</p> <p>a) La duración de la relación de trabajo;</p> <p>b) El último salario devengado; y</p> <p>c) El oficio desempeñado.</p> <p>En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.</p>		
<p><b>Capítulo VII</b> <b>De la Estabilidad en el Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 112.</b> Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.</p> <p>Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.</p>		
<p><b>Artículo 113.</b> Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.</p>		
<p><b>Artículo 114.</b> Son trabajadores temporeros los que prestan servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar.</p>		
<p><b>Artículo 115.</b> Son trabajadores eventuales u ocasionales los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.</p>		
<p><b>Artículo 116.</b> Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el</p>	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial	

<p>trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.</p> <p>En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> En los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.</p>	<p>N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 117.</b> Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que dé su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convenimiento del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores no estarán obligados al reenganche del trabajador despedido pero si al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere el <a href="#">artículo 125</a> de esta Ley, cuando el despido no obedezca a una justa causa.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 118.</b> Si la calificación no debiere decidirse sin pruebas, el término para ellas será de tres (3) días hábiles para promoverlas y de cinco (5) días hábiles para evacuarlas. La decisión la dictará el Juez dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 119.</b> Las partes pueden solicitar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio, que el Juez se constituya con asociados para dictar la decisión.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la</p>	

	derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.	
<p><b>Artículo 120.</b> Pedida la elección de asociados, el Juez fijará una hora del tercer día hábil siguiente para realizarla.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> Las partes concurrirán a la hora fijada, y cada una de ellas consignará en el expediente una lista de tres (3) personas que reúnan las condiciones para ser Juez, debiendo exponer cada uno de los presentados, al pie de la lista, su disposición a aceptar.</p> <p>De cada lista escogerá uno la parte contraria. Si alguna de las partes no concurriere al acto, el Juez hará sus veces en la formación de la terna y elección del asociado. Si ambas partes no concurrieren al acto, el Juez lo declarará desierto y la causa seguirá su curso sin asociados.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> Si el patrono hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, consignará los honorarios de éstos dentro de los cinco (5) días siguientes a la elección, y si no lo hiciere, la causa seguirá su curso sin asociados.</p> <p><b>Parágrafo Tercero:</b> Si el trabajador hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, los honorarios de los asociados serán sufragados por el Ministerio del ramo, si resultare que su solicitud de reenganche fuere declarada sin lugar en la definitiva, y por el patrono cuando éste resultare vencido.</p>	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.	
<p><b>Artículo 121.</b> De la decisión dictada conforme a este Capítulo se hará apelación, la cual se interpondrá por ante dicho funcionario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El Tribunal Superior del Trabajo de la jurisdicción conocerá en alzada de la decisión apelada.</p>	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.	
<p><b>Artículo 122.</b> La sentencia del Tribunal Superior deberá decidir sobre el fondo de la causa, y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.</p>	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.	

<p><b>Artículo 123.</b> De la decisión del Tribunal Superior del Trabajo en materia de calificación de despido no se concederá el recurso de casación.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 124.</b> La ejecución de la decisión definitivamente firme corresponderá al Juez que conoció de la causa en primera instancia.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 125.</b> Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el <a href="#">artículo 108</a> de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses.</li> <li>2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.</li> </ol> <p>Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el <a href="#">artículo 104</a> de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses;</li> <li>b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año;</li> <li>c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año;</li> <li>d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y</li> <li>e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior.</li> </ol> <p>El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO.-.</b> Lo dispuesto en este artículo no impide a los</p>	<p><i>Artículo 125. Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, y una indemnización equivalente a:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses;</i></li> <li><i>2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses.</i></li> </ol> <p><i>Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses;</i></li> <li><i>b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año;</i></li> <li><i>c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año;</i></li> </ol>	

<p>trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.</p>	<p><i>d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igualo superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y</i></p> <p><i>e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior.</i></p> <p><i>El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO ÚNICO. Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.</i></p>	
<p><b>Artículo 126.</b> Si el patrono, al hacer el despido, pagare al trabajador la indemnización a que se refiere el <a href="#">artículo anterior</a>, no habrá lugar al procedimiento. Si dicho pago lo hiciere en el curso del mismo, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.</p>	<p><i>Artículo 126. Si el patrono, al hacer el despido, pagare al trabajador la indemnización a que se refiere el artículo anterior, no habrá lugar al procedimiento de estabilidad previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.</i></p>	
	<p><i>Artículo XXX. El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, son deudas de valor por constituir obligaciones alimentarias y gozarán de privilegio preferente sobre cualquier otra deuda. La protección especial de estos créditos se regirá por los artículos siguientes.</i></p>	
<p><b>Artículo 127.</b> La calificación de despido de los trabajadores amparados con inamovilidad por los <a href="#">Títulos VI</a> y <a href="#">VII</a> de esta Ley se regirá por las normas especiales que les conciernen.</p>		
<p><b>Artículo 128.</b> Mediante Ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión de los Fondos de Prestaciones de Antigüedad o de otros sistemas de ahorro y previsión, que se desarrollen en ejecución del sistema de seguridad social integral.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO III DE LA REMUNERACIÓN</b></p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo I Del Salario</b></p>		



<p style="text-align: center;"><b>Sección Primera</b> <b>Disposiciones Generales</b></p>		
<p><b>Artículo 129.</b> El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley.</p>		
<p><b>Artículo 130.</b> Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.</p>		
<p><b>Artículo 131.</b> El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.</p>		
<p><b>Artículo 132.</b> El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos. Sólo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la Ley. <b>Parágrafo Único:</b> No obstante, en empresas que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores, el trabajador podrá solicitar del patrono que le descuenta de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio del sindicato a que esté afiliado, o de asociaciones benéficas, sociedades civiles y fundaciones sin fines de lucro, cooperativas, organizaciones culturales, artísticas, deportivas u otras de interés social y éste quedará obligado a ello, cuando las beneficiarias hayan cumplido los requisitos para su legalización. El trabajador podrá revocar la autorización cuando lo desee.</p>		
<p><b>Artículo 133.</b> Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador 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 extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. <b>PARÁGRAFO PRIMERO.-</b> Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de</p>		

<p>los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO.-</b> A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador 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 prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.</p> <p>Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo.</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCERO.-</b> Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles.</li> <li>2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.</li> <li>3) Las provisiones de ropa de trabajo.</li> <li>4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.</li> <li>5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.</li> <li>6) El pago de gastos funerarios.</li> </ol> <p>Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.</p> <p><b>PARÁGRAFO CUARTO.-</b> Cuando el patrono o el trabajador estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó.</p> <p><b>PARÁGRAFO QUINTO.-</b> El patrono deberá informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes.</p>		
<p><b>Artículo 134.</b> 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 de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso.</p> <p>Si el trabajador recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o el uso local, se considerará formando parte del salario un valor que para él representa el derecho a percibir las, el cual se estimará por convención colectiva o por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre el patrono y el trabajador la estimación se hará por decisión judicial.</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO.-</b> El valor que para el trabajador representa el</p>		

<p>derecho a percibir la propina se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador, la categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre o el uso.</p>		
<p><b>Artículo 135.</b> A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta.</p>		
<p><b>Artículo 136.</b> Lo dispuesto en el <a href="#">artículo precedente</a> 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 que se encuentren en condiciones análogas.</p>		
<p><b>Artículo 137.</b> Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores. A estos fines, la empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.</p>		
<p><b>Artículo 138.</b> El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo. En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá: a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores, 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 (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores a la misma fecha.</p>		

<b>Sección Segunda Clases de Salarios</b>		
<b>Artículo 139.</b> El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.		
<b>Artículo 140.</b> 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. Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada.		
<b>Artículo 141.</b> 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, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. <b>Parágrafo Único:</b> 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.		
<b>Artículo 142.</b> 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.		
<b>Artículo 143.</b> Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea o a comisión, el patrono deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la empresa, sin perjuicio de que pueda hacerlo además mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y al sindicato respectivo.		
<b>Artículo 144.</b> Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa del descanso semanal y días feriados, de horas extras y del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante la semana respectiva.		
<b>Artículo 145.</b> El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él, en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.		

<p>En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.</p>		
<p><b>Artículo 146.</b> El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador a consecuencia de la terminación de la relación de trabajo, de conformidad con el <a href="#">artículo 125</a> de esta Ley, será el devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.</p> <p>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 de lo devengado durante el año inmediatamente anterior.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMERO.-</b> A los fines indicados, la participación del trabajador en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae el <a href="#">artículo 174</a> de esta Ley, se distribuirá entre los meses completos de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de la prestación por antigüedad no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono, éste queda obligado a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono procederá al pago dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO.-</b> El salario base para el cálculo de la prestación por antigüedad, en la forma y términos establecidos en el <a href="#">artículo 108</a> de esta Ley, será el devengado en el mes correspondiente. Los cálculos mensuales por tal concepto son definitivos y no podrán ser objeto de ajuste o recálculo durante la relación de trabajo ni a su terminación.</p>		
<p><b>Sección Tercera Del Pago del Salario</b></p>		
<p><b>Artículo 147.</b> El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono y el trabajador 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.</p> <p>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, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.</p>		

<p><b>Artículo 148.</b> El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente. Esta autorización será siempre revocable.</p>		
<p><b>Artículo 149.</b> El cónyuge o la persona que haga vida marital con el trabajador y aparezca inscrita en los registros del Seguro Social o pueda acreditar esa condición con cualquier otro medio de prueba, podrá solicitar del Inspector del Trabajo autorización para recibir del patrono hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el trabajador, cuando razones de interés familiar y social señalen su necesidad; pero antes de que el Inspector tome determinación al respecto, deberá oír al trabajador interesado y solicitar el parecer del Instituto Nacional del Menor, si hubiere hijos menores, sin perjuicio de las decisiones y providencias que puedan tomar los tribunales respectivos. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador.</p>		
<p><b>Artículo 150.</b> El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.</p>		
<p><b>Artículo 151.</b> El pago del salario deberá efectuarse en día laborable y durante la jornada, circunstancia que deberán conocer previamente los trabajadores interesados. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.</p>		
<p><b>Artículo 152.</b> El pago del salario se verificará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto. El pago no podrá hacerse en lugares de recreo tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.</p>		
<p><b>Artículo 153.</b> El trabajador tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso.</p>		
<p><b>Artículo 154.</b> Cuando un trabajador preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo</p>		

del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario.		
<b>Artículo 155.</b> Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.		
<b>Artículo 156.</b> La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.		
<b>Artículo 157.</b> Los días comprendidos dentro del período de vacaciones, sean hábiles, feriados de remuneración obligatoria o de descanso semanal, serán remunerados.		
<b>Sección Cuarta De la Protección del Salario</b>		
<b>Artículo 158.</b> Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito. Cuando el trabajador haya ejercido el derecho de preferencia que le otorga esta disposición y no satisfaga todo su crédito del patrono, podrá hacer uso de los privilegios sobre bienes muebles e inmuebles, de conformidad con lo artículos siguientes.	<i>Artículo 158. Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito.</i>	
<b>Artículo 159.</b> El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles del patrono y se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra. Este privilegio se equipara al indicado en el ordinal 4° del artículo 1870 del Código Civil, sin la limitación de tiempo en él establecida.		
<b>Artículo 160.</b> El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo, gozarán también de privilegio sobre los bienes inmuebles propiedad del patrono. Este privilegio subsistirá hasta por un (1) año y tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble.		

<p><b>Artículo 161.</b> En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el Juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ellos establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos.</p> <p>Si el salario o los créditos del trabajador hubieren sido tachados por quien tenga cualidad para ello, el Juez resolverá la tacha con carácter previo a cualquier otro pronunciamiento o acto del proceso.</p>		
<p><b>Artículo 162.</b> Es inembargable la remuneración del trabajador en cuanto no exceda del salario mínimo.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte (1/5) del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte (1/3).</p>		
<p><b>Artículo 163.</b> Serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos. Cuando excedan del límite señalado pero no del equivalente a cien (100) salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretarse embargo hasta por la quinta parte (1/5).</p> <p>Cuando sobrepase el equivalente a cien (100) salarios mínimos, será embargable la quinta parte (1/5) del exceso entre el equivalente a cincuenta (50) y cien (100) salarios mínimos y además, la tercera parte (1/3) del exceso del equivalente a cien (100) salarios mínimos.</p>		
<p><b>Artículo 164.</b> Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 165.</b> Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores contraigan con el patrono sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o a un (1) mes de trabajo, según el caso.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento (50%).</p>		



<p><b>Artículo 166.</b> El patrono no podrá establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores mercancías o víveres, salvo que:</p> <p>a) Sea difícil el acceso de los trabajadores a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables;</p> <p>b) Los trabajadores mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y</p> <p>c) Las condiciones de venta del establecimiento del patrono tengan la debida publicidad.</p> <p>La lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus observaciones.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> En las convenciones colectivas podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por una representación de trabajadores y por la autoridad competente, para asegurarse de que su funcionamiento no tenga fines especulativos y de que se mantenga el debido abastecimiento.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> En caso de que los trabajadores organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia.</p> <p><b>Parágrafo Tercero:</b> La Inspectoría del Trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte, más un diez por ciento (10%) para cubrir los gastos de administración.</p>		
<p><b>Capítulo II</b> <b>Del Salario Mínimo</b></p>		
<p><b>Artículo 167.</b> Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.</p> <p>Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el <a href="#">artículo 172</a> de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos.</p>		
<p><b>Artículo 168.</b> La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el <a href="#">artículo anterior</a> se integrará paritariamente con representación de:</p> <p>a) La organización sindical de trabajadores más representativa.</p> <p>b) La organización más representativa de los empleadores.</p> <p>c) El Ejecutivo Nacional.</p>		

<p>El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros.</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO.-</b> La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos:</p> <p>a) Régimen de convocatorias;</p> <p>b) Lugar y oportunidad de las sesiones;</p> <p>c) Orden del día;</p> <p>d) Régimen para la adopción de decisiones y,</p> <p>e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.</p>		
<p><b>Artículo 169.</b> De conformidad con el <a href="#">artículo 167</a> de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo.</p>		
<p><b>Artículo 170.</b> Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores comprenda en sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.</p>		
<p><b>Artículo 171.</b> Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.</p>		
<p><b>Artículo 172.</b> Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los <a href="#">artículos 13</a> y <a href="#">22</a> de esta Ley.</p>		

<p><b>Artículo 173.</b> El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el <a href="#">artículo 627</a> de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados.</p>		
<p><b>Capítulo III</b> <b>De la Participación en los Beneficios</b></p>		
<p><b>Artículo 174.</b> Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) 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.</p> <p>A los efectos de este Capítulo, se asimilarán a las empresas los establecimientos y explotaciones con fines de lucro.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. El límite máximo para la empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00) o que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores, será de dos (2) meses de salario. Cuando el trabajador 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 de aquél.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> El monto del capital social y el número de trabajadores indicados en este artículo podrán ser elevados por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial, oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela.</p> <p>A los efectos del cálculo y pago del impuesto sobre la renta correspondiente a cada ejercicio, en la declaración del patrono se tendrá como un gasto causado y efectuado, y por tanto deducible del enriquecimiento neto gravable del ejercicio, la cantidad que deba distribuir entre los trabajadores, de conformidad con este artículo.</p>		
<p><b>Artículo 175.</b> Las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince</p>		

<p>(15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el <a href="#">artículo 174</a> de esta Ley. Si cumplido éste, el patrono no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los quince (15) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.</p>		
<p><b>Artículo 176.</b> Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración que hubiere presentado la empresa ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la empresa estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.</p>		
<p><b>Artículo 177.</b> La determinación definitiva de los beneficios de una empresa 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.</p>		
<p><b>Artículo 178.</b> Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores, la empresa no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.</p>		
<p><b>Artículo 179.</b> Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cuociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.</p>		
<p><b>Artículo 180.</b> La cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.</p>		
<p><b>Artículo 181.</b> La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o</p>		

<p>el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los <a href="#">artículos 42</a> y <a href="#">45</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 182.</b> En caso de que el patrono y el trabajador hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquella, 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.</p>		
<p><b>Artículo 183.</b> Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo:</p> <p>a) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a sesenta (60) salarios mínimos mensuales;</p> <p>b) Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a ciento treinta y cinco (135) salarios mínimos mensuales; y,</p> <p>c) Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo capital invertido no exceda del equivalente a doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales.</p> <p>Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.</p>		
<p><b>Artículo 184.</b> Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO IV</b> <b>DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo I</b> <b>Disposiciones Generales</b></p>		
<p><b>Artículo 185.</b> El trabajo deberá prestarse en condiciones que:</p> <p>a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;</p> <p>b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual</p>		

<p>y para la recreación y expansión lícita;</p> <p>c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y</p> <p>d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.</p>		
<p><b>Artículo 186.</b> Los trabajadores y patronos podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley, y en ningún caso serán inferiores a las fijadas por esta Ley o por la convención colectiva.</p>		
<p><b>Artículo 187.</b> El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos.</p>		
<p><b>Artículo 188.</b> El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo II</b> <b>De la Jornada de Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 189.</b> Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.</p> <p>Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir ordeñes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.</p>		
<p><b>Artículo 190.</b> Cuando por la naturaleza de la labor el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios durante las horas de reposo y de comidas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 191.</b> Se entenderá por labor cuya naturaleza no permite al</p>		

<p>trabajador ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él para atender ordeños del patrono o emergencias.</p>		
<p><b>Artículo 192.</b> La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo la duración de los reposos y comidas de los trabajadores en la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.</p>		
<p><b>Artículo 193.</b> Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores 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 el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.</p>		
<p><b>Artículo 194.</b> Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorable al trabajador.</p>		
<p><b>Artículo 195.</b> Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna. <b>Parágrafo Único:</b> El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.</p>	<p><i>Artículo 195. Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de exceder de siete (7) horas diarias, ni de treinta y cinco (35) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2 ) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.</i></p> <p><i>Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.</i></p> <p><i>Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.</i></p> <p><i>Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.</i></p> <p><i>Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.</i></p>	

	<i>PARAGRAFO UNICO. El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.</i>	
<b>Artículo 196.</b> Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de descanso cada semana.		
<b>Artículo 197.</b> El Ejecutivo Nacional podrá, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.		
<b>Artículo 198.</b> No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los artículos precedentes, en la duración de su trabajo: a) Los trabajadores de dirección y de confianza; b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo; c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales; y d) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada. Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora.		
<b>Artículo 199.</b> Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores: a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o faena; 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 (2) equipos		



<p>que se relevan;</p> <p>d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas;</p> <p>e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año; y</p> <p>f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.</p> <p>En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo, conforme a lo previsto por el <a href="#">Capítulo III</a> de este Título.</p> <p>En el caso del literal a) de este artículo, el Ejecutivo Nacional determinará las labores a que ellos se refieren y mientras no se haga esta determinación, se aplicarán los usos locales.</p>		
<p><b>Artículo 200.</b> La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. El Ejecutivo Nacional determinará en el Reglamento:</p> <p>a) Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada; y</p> <p>b) Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada.</p>		
<p><b>Artículo 201.</b> Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.</p>		
<p><b>Artículo 202.</b> 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 empresa sufra una perturbación grave.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.</p>		
<p><b>Artículo 203.</b> Los trabajadores 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:</p> <p>1) Causas accidentales y casos de fuerza mayor; y</p>		

<p>2) Condiciones atmosféricas. En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:</p> <p>a) Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y</p> <p>b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador.</p> <p>Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.</p>		
<p><b>Artículo 204.</b> En los casos indicados en el <a href="#">artículo anterior</a>, el patrono deberá participar al Inspector del Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación, la naturaleza, causa y fecha de la interrupción colectiva, los trabajadores afectados, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones del horario.</p>		
<p><b>Artículo 205.</b> En los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente.</p>		
<p><b>Artículo 206.</b> Los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan previsiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.</p>		
<p><b>Capítulo III</b> <b>De las Horas Extraordinarias de Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 207.</b> La jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:</p> <p>a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias salvo en los casos previstos por el <a href="#">Capítulo II</a> de este Título; y</p> <p>b) Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.</p>	<p><i>Artículo 207. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores a laborar horas extraordinarias.</i></p> <p><i>Cuando sea necesaria la prolongación de la jornada ordinaria para la prestación de servicios en horas extraordinarias, se requerirá permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:</i></p> <p><i>La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas</i></p>	

<p><b>Parágrafo Único:</b> 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.</p>	<p><i>extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias, salvo los casos previstos por el Capítulo II de este Título; y</i></p> <p><i>Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.</i></p>	
<p><b>Artículo 208.</b> Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere el <a href="#">artículo anterior</a>. El Inspector comunicará su decisión al patrono dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del recibo de la solicitud.</p>		
<p><b>Artículo 209.</b> Todo patrono llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en su empresa, establecimiento, explotación o faena; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores empleados en ellos; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador.</p>		
<p><b>Artículo 210.</b> En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso de la Inspectoría del Trabajo, a condición de que se lo notifique en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.</p>		
<p><b>Capítulo IV</b> <b>De los Días Hábiles para el Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 211.</b> Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.</p>		
<p><b>Artículo 212.</b> Son días feriados, a los efectos de esta Ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los domingos;</li> <li>b) El 1° de enero; el Jueves y el Viernes Santos; el 1° de mayo y el 25 de diciembre;</li> <li>c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y</li> <li>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 (3) por año.</li> </ul> <p>Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.</p>		

<p><b>Artículo 213.</b> Se exceptúan de lo dispuesto en el <a href="#">artículo anterior</a> las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:</p> <p>a) Razones de interés público;</p> <p>b) Razones técnicas; y</p> <p>c) Circunstancias eventuales.</p> <p>Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en la reglamentación de esta Ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el <a href="#">artículo anterior</a> el trabajo de vigilancia.</p> <p>El trabajo en los detalles de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m. En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detalles de víveres y de mercancías hasta las 3:00 p.m.</p> <p>En caso de feria no será aplicable esta limitación.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.</p>		
<p><b>Artículo 214.</b> En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:</p> <p>a) A los trabajos que motiven la excepción; y</p> <p>b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.</p>		
<p><b>Artículo 215.</b> Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.</p>		
<p><b>Artículo 216.</b> El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día, igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al <a href="#">artículo 196</a>. Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana.</p> <p>El trabajador no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de</p>		

trabajo en la empresa faltare un (1) día de su trabajo.		
<b>Artículo 217.</b> Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará comprendido en la remuneración, pero quienes prestaren servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el <a href="#">artículo 154</a> .		
<b>Artículo 218.</b> Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado. Cuando el trabajo se efectúe en los días 1° de enero, jueves y viernes Santos, 1° de mayo y 25 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.		
<b>Capítulo V De las Vacaciones</b>		
<b>Artículo 219.</b> Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles. A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley. <b>Parágrafo Único:</b> El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.		
<b>Artículo 220.</b> Si el patrono otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en		

<p>el <a href="#">artículo anterior</a>. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacación, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.</p> <p>Si el trabajador, 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 al lapso vacacional que le correspondería, se le imputarán a sus vacaciones futuras.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Cuando se trate de instituciones 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 los patronos podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.</p>		
<p><b>Artículo 221.</b> Si el trabajador recibe de su patrono comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo por el Inspector del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.</p>		
<p><b>Artículo 222.</b> El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas.</p> <p>Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.</p>		
<p><b>Artículo 223.</b> Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintiún (21) días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete (7) salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya hecho acreedor, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la bonificación adicional de un día de salario por año de servicio a partir de su vigencia.</p>		
<p><b>Artículo 224.</b> Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.</p>		

<p><b>Artículo 225.</b> Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los <a href="#">artículos 219 y 223</a> de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.</p>		
<p><b>Artículo 226.</b> El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva. Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono paga la remuneración de las mismas sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador las disfrute, lo dejará obligado a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.</p>		
<p><b>Artículo 227.</b> El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador que preste servicios a dos (2) o más patronos, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos 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.</p>		
<p><b>Artículo 228.</b> El servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones al Seguro Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.</p>		
<p><b>Artículo 229.</b> El goce de una (1) o dos (2) vacaciones anuales podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres (3) períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.</p>		
<p><b>Artículo 230.</b> La época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación</p>		

prevista en el <a href="#">artículo anterior</a> . Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos, según el calendario escolar.		
<b>Artículo 231.</b> En las vacaciones no podrá comprenderse el término del preaviso ni los días en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo.		
<b>Artículo 232.</b> No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada; pero la concesión de la vacación anual podrá ser pospuesta por un período equivalente a la suma de los días que no hubiere concurrido justificadamente a sus labores. Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono, la ausencia debida a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.		
<b>Artículo 233.</b> Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete (7) o más días al año, podrán imputarse al período de vacación anual a que tiene derecho el trabajador, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.		
<b>Artículo 234.</b> El trabajador que efectúe trabajo remunerado durante el curso de su vacación anual perderá su derecho a que se le pague el salario correspondiente al período de vacaciones.		
<b>Artículo 235.</b> El patrono llevará un <i>íRegistro de Vacacionesí</i> según lo establezca el Reglamento de esta Ley.		
<b>Capítulo VI</b> <b>De la Higiene y Seguridad en el Trabajo</b>		
<b>Artículo 236.</b> El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.		



<p>El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.</p> <p>El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.</p>		
<p><b>Artículo 237.</b> Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.</p>		
<p><b>Artículo 238.</b> Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.</p>		
<p><b>Artículo 239.</b> En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto de que puedan utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público.</p> <p>Esta disposición será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que presten.</p>		
<p><b>Artículo 240.</b> Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el <a href="#">artículo 193</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 241.</b> Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a</p>		

<p>los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.</p>		
<p><b>Artículo 242.</b> Los patronos comprendidos en el <a href="#">artículo anterior</a> deberán además sostener a su costo:</p> <p>a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes; y</p> <p>b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).</p>		
<p><b>Artículo 243.</b> Los patronos que tengan a su servicio más de mil (1.000) trabajadores deberán sostener establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar de trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los Ministerios de los ramos de educación y del trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 244.</b> Los patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación 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 sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.</p>		
<p><b>Artículo 245.</b> Los patronos que ocupen más de doscientos (200) trabajadores deberán sostener becas para seguir estudios técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 246.</b> Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.</p>		
<p><b>TÍTULO V</b></p>		

REGÍMENES ESPECIALES		
<p align="center"><b>Capítulo I</b> <b>Del Trabajo de los Menores y de los Aprendices</b></p>	<p align="center"><i>Capítulo I</i> <i>Del Trabajo de los Niños, Adolescentes y de los Aprendices</i></p>	
<p><b>Artículo 247.</b> Se prohíbe el trabajo de menores que no hayan cumplido catorce (14) años de edad, en empresas, establecimientos, explotaciones industriales, comerciales o mineras. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá su derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a una persona hábil.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> El Instituto Nacional del Menor, y en su defecto las autoridades del Trabajo, podrán autorizar en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de menores de catorce (14) años y mayores de doce (12), a condición de que efectúen labores adecuadas a su estado físico y de que se les garantice la educación.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> El Ejecutivo Nacional podrá decretar la fijación de una edad mínima más alta en las ocupaciones y en las condiciones que juzgue pertinentes en interés del menor.</p> <p>El Instituto Nacional del Menor y el Ministerio del ramo del trabajo supervisarán el cumplimiento de las condiciones que aquí se determinan.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 247, 248, 254, 263 y 264 en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.</p>	
<p><b>Artículo 248.</b> Los menores que tengan más de catorce (14) años pero menos de diez y seis (16) pueden desarrollar labores enmarcadas dentro de las disposiciones de esta Ley, ejercer las acciones correspondientes y celebrar contratos de trabajo, previa autorización de su representante legal; a falta de éste, la autorización deberá ser otorgada por el Juez de Menores, el Instituto Nacional del Menor o la primera autoridad civil.</p> <p>Cuando el menor habite con su representante legal o existan indicios suficientes, se presumirá que ha sido autorizado por éste, salvo manifestación expresa en contrario.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 247, 248, 254, 263 y 264 en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.</p>	
<p><b>Artículo 249.</b> Se prohíbe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.</p>	<p><i>Artículo 249. Se prohíbe el trabajo de los niños y adolescentes en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.</i></p>	
<p><b>Artículo 250.</b> Se prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en detalles de licores.</p> <p>No se considerarán detalles de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás</p>	<p><i>Artículo 250. Se prohíbe el trabajo de los niños y adolescentes en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en detalles de licores.</i></p>	

establecimientos y lugares análogos.	<i>No se considerarán detalles de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.</i>	
<b>Artículo 251.</b> Los menores de diez y seis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Instituto Nacional del Menor, o, en su defecto, de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción. En el caso de menores de catorce (14) años, el Instituto Nacional del Menor, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso. Cuando se lo autorice, el Inspector del Trabajo, asesorado por el Instituto Nacional del Menor, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.	<i>Artículo 251. Los niños y adolescentes menores de dieciséis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Consejo de Protección del Niño y el Adolescente. En el caso de niños y adolescentes menores de catorce (14) años, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.</i>	
<b>Artículo 252.</b> Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Ministerio del ramo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.	<i>Artículo 252. Ningún adolescente podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Ministerio del ramo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.</i>	
<b>Artículo 253.</b> Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.	<i>Artículo 253. Los adolescentes trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.</i>	
<b>Artículo 254.</b> La jornada de trabajo de los menores de diez y seis (16) años no podrá exceder de seis (6) horas diarias y deberá dividirse en dos (2) períodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro (4) horas. Entre esos dos (2) períodos, los menores disfrutarán de un descanso no menor de dos (2) horas, durante el cual deberán retirarse del lugar de trabajo. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta (30) horas.	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 247, 248, 254, 263 y 264 en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.	
<b>Artículo 255.</b> Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los menores de diez y seis (16) años	<i>Artículo 255. Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los</i>	

podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período a un descanso mínimo de una (1) hora.	<i>adolescentes menores de diez y seis (16) años podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período a un descanso mínimo de una (1) hora.</i>	
<b>Artículo 256.</b> Los menores que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12) horas.	<i>Artículo 256. Los adolescentes que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12)-horas.</i>	
<b>Artículo 257.</b> La jornada de trabajo de los menores de diez y ocho (18) años solo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche. <b>Parágrafo Único:</b> Por razones especiales podrán autorizarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno del menor, cuando se juzgue conveniente por los organismos tutelares del menor en colaboración con el Inspector del Trabajo.	<i>Artículo 257. La jornada de trabajo de los adolescentes solo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche. Parágrafo Único: Por razones especiales podrán autorizarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno del adolescente, cuando se juzgue conveniente por el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente en colaboración con el Inspector del Trabajo.</i>	
<b>Artículo 258.</b> No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos.	<i>Artículo 258. No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los adolescentes respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos.</i>	
<b>Artículo 259.</b> No se podrá estipular la remuneración de los menores por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el Inspector del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole de trabajo que realice el menor y los tipos de salarios corrientes en la localidad.	<i>Artículo 259. No se podrá estipular la remuneración de los adolescentes por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el Inspector del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole de trabajo que realice el adolescente y los tipos de salarios corrientes en la localidad.</i>	
<b>Artículo 260.</b> El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá por los menores que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el patrono adelantará su concesión hasta por un término de tres (3) meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por un (1) mes más del término previsto en el <a href="#">artículo 230</a> de esta Ley.	<i>Artículo 260. El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá por los adolescentes que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el patrono adelantará su concesión hasta por un término de tres (3) meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por un (1) mes más del término previsto en el artículo 230 de esta Ley.</i>	
<b>Artículo 261.</b> Los patronos que empleen menores estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.	<i>Artículo 261. Los patronos que empleen adolescentes estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de</i>	

	<i>capacitación profesional.</i>	
<b>Artículo 262.</b> Toda persona que emplee menores en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Instituto Nacional del Menor y a la Inspectoría del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación, y aquellos deberán cerciorarse de que el menor reciba la educación debida y de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias.	<i>Artículo 262. Toda persona que emplee adolescentes en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación, y aquellos deberán cerciorarse de que el adolescente reciba la educación debida y de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias.</i>	
<b>Artículo 263.</b> Todo menor que preste trabajo dependiente deberá estar provisto de una libreta que suministrará el Ministerio del ramo, en la cual se indicarán los siguientes datos: a) Nombres del menor y de sus padres o representante legal, número de su Cédula de Identidad y residencia; b) Horario de trabajo, naturaleza de su labor y salario; y c) Fecha de nacimiento.	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 247, 248, 254, 263 y 264 en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.	
<b>Artículo 264.</b> Los menores que laboran de manera independiente, tales como vendedores ambulantes, limpiabotas, pregoneros y otros, serán provistos por el Ministerio del ramo del trabajo de un carnet que, además de los requisitos establecidos en el <a href="#">artículo anterior</a> , señale la escuela donde estudia y su respectivo horario de clases.	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 247, 248, 254, 263 y 264 en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.	
<b>Artículo 265.</b> Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate menores deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos: a) Nombres del menor; b) Fecha de nacimiento; c) Nombre de los padres o del representante legal; d) Residencia; e) Naturaleza de la labor; f) Horario de trabajo; g) Salario; h) Certificado de aptitud; i) Grado de instrucción; j) Escuela a que asiste el menor; y k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.	<i>Artículo 265. Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate adolescentes deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos:</i>  <i>a) Nombres de los adolescentes;</i>  <i>b) Fecha de nacimiento;</i>  <i>c) Nombre de los padres o del representante legal;</i>  <i>d) Residencia;</i>  <i>e) Naturaleza de la labor;</i>  <i>f) Horario de trabajo;</i>  <i>g) Salario;</i>	

	<p>h) <i>Certificado de aptitud;</i></p> <p>i) <i>Grado de instrucción;</i></p> <p>j) <i>Escuela a que asiste el adolescente; y</i></p> <p>k) <i>Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.</i></p>	
<b>Artículo 266.</b> Las relaciones laborales de los menores sometidos a formación profesional se regirán por las disposiciones de esta Ley y de su reglamentación.	<i>Artículo 266. Las relaciones laborales de los adolescentes sometidos a formación profesional se regirán por las disposiciones de esta Ley y de su reglamentación.</i>	
<b>Artículo 267.</b> Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.	<i>Artículo 267. Se considerarán aprendices los adolescentes sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.</i>	
<b>Artículo 268.</b> Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.	<i>Artículo 268. Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar adolescentes como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.</i>	
<b>Artículo 269.</b> Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.		
<b>Artículo 270.</b> Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.	<i>Artículo 270. Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño 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.</i>	
<b>Artículo 271.</b> Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.		

<b>Artículo 272.</b> Las disposiciones consagradas en esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Tutelar del Menor y en la Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos.	<i>Artículo 272. Las disposiciones consagradas en esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos.</i>	
<b>Artículo 273.</b> La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de menores contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Instituto Nacional del Menor o la autoridad civil.	<i>Artículo 273. La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de los niños y adolescentes contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del Trabajo, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente o la autoridad civil competente.</i>	
<b>Capítulo II De los Trabajadores Domésticos</b>		
<b>Artículo 274.</b> Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores 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, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole. <b>Parágrafo Único:</b> Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.		
<b>Artículo 275.</b> Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, de acuerdo con los <a href="#">artículos 195</a> y <a href="#">205</a> .		
<b>Artículo 276.</b> Los trabajadores domésticos gozarán de un (1) día de descanso, por lo menos, cada semana.		
<b>Artículo 277.</b> Los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos en un hogar o casa de habitación, tendrán derecho a una vacación anual de quince (15) días continuos con pago de salario. La oportunidad de la vacación se fijará de mutuo acuerdo con el patrono.		



<p><b>Artículo 278.</b> Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a las reglas siguientes:</p> <p>a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario;</p> <p>b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y</p> <p>c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario.</p>		
<p><b>Artículo 279.</b> Cualquiera de las partes puede poner término a la relación de trabajo, pero dando a la otra un aviso con quince (15) días de anticipación o abonándole el equivalente a quince (15) días de sueldo. No obstante, el patrono puede hacer cesar sin aviso previo los servicios, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes.</p>		
<p><b>Artículo 280.</b> Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El patrono tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Las enfermedades contagiosas a que se refiere este artículo son las que señalan las normas sanitarias sobre denuncia obligatoria y cualesquiera otras que involucren un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa.</p>		
<p><b>Artículo 281.</b> En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado.</p> <p>En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.</p> <p>A los efectos del pago de la indemnización prevista en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.</p>		
<p><b>Capítulo III</b></p>		

<b>Del Trabajo de los Conserjes</b>		
<b>Artículo 282.</b> Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, al aseo y el mantenimiento del mismo, estarán bajo la protección de esta Ley, salvo lo dispuesto en el <a href="#">Capítulo III</a> del Título III, pero se les aplicará lo previsto en el aparte final del <a href="#">artículo 183</a> .		
<b>Artículo 283.</b> No se considerarán conserjes los trabajadores que proporcionen únicamente servicios de vigilancia y custodia de inmuebles, ni quienes realicen labores de atención y limpieza en oficinas o dependencias particulares o en áreas comunes.		
<b>Artículo 284.</b> El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble se considerará trabajador de conserjería, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.		
<b>Artículo 285.</b> El conserje deberá tener normalmente un reposo mínimo de nueve (9) horas consecutivas a partir de las diez (10:00) de la noche.		
<b>Artículo 286.</b> Para garantizar el goce de las vacaciones, las labores del conserje deberán ser desempeñadas durante las mismas, por un suplente que será remunerado por el patrono.		
<b>Artículo 287.</b> El patrono deberá proveer al conserje de los implementos y útiles indispensables para el desempeño de sus labores.		
<b>Artículo 288.</b> Cuando el patrono proporcione al conserje habitación en el inmueble donde preste sus servicios, aquella deberá reunir las condiciones higiénicas de habitabilidad indispensables. El valor estimado de lo que correspondería al canon de arrendamiento se computará como parte del salario. Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la habitación, el Inspector del Trabajo, o en su defecto la primera autoridad civil del Municipio o Parroquia, la fijará prudencialmente. A la terminación de la relación de trabajo, el conserje deberá entregar la habitación en las mismas condiciones en que la recibió.		
<b>Artículo 289.</b> En los edificios de apartamentos destinados a viviendas multifamiliares y/u oficinas deberá construirse obligatoriamente una vivienda para el conserje, de acuerdo a las normas de higiene y seguridad pertinentes. En tales edificios no podrá alterarse el destino		

originario de la vivienda en perjuicio del trabajador.		
<p><b>Artículo 290.</b> El conserje deberá ser provisto por el patrono de una libreta expedida por el Inspector del Trabajo que contendrá los datos siguientes:</p> <p>a) Nombre, nacionalidad, estado civil y número de la Cédula de Identidad del conserje;</p> <p>b) Nombre y demás datos de identificación del administrador y del propietario del inmueble y su dirección;</p> <p>c) Ubicación del inmueble;</p> <p>d) Fecha de ingreso al trabajo y salario devengado, con indicación de si se concede habitación;</p> <p>e) Señalamiento de los días de descanso semanal;</p> <p>f) Modalidades de trabajo convenidas; y</p> <p>g) Firma del patrono y del conserje.</p> <p>Dicha libreta será de carácter personal y en ella se anotarán también los períodos de vacaciones disfrutados.</p>		
<p><b>Capítulo IV</b> <b>De los Trabajadores a Domicilio</b></p>		
<p><b>Artículo 291.</b> Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales y instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.</p>		
<p><b>Artículo 292.</b> A los efectos del <a href="#">artículo anterior</a>, se entenderá por miembros de la familia del trabajador a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, de afinidad o de adopción, que conviva con él y se encuentre a su cargo.</p>		
<p><b>Artículo 293.</b> Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que ésta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera patrono y la otra trabajador a domicilio.</p>		
<p><b>Artículo 294.</b> A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.</p>		

<p><b>Artículo 295.</b> El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicios en el local del patrono.</p>		
<p><b>Artículo 296.</b> En los casos en que el patrono utilice solamente trabajadores 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.</p>		
<p><b>Artículo 297.</b> Todo patrono que contrate trabajadores a domicilio deberá llevar un libro de registro, con indicación de los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección de la habitación o local donde ejecute el trabajo;</li> <li>b) Naturaleza de la labor que realiza;</li> <li>c) Fecha de comienzo de su contrato;</li> <li>d) Forma, monto y fecha del pago del salario;</li> <li>e) Días y horas para entrega y recepción del trabajo; y</li> <li>f) Familiares del trabajador que colaboran con él.</li> </ul>		
<p><b>Artículo 298.</b> Los patronos que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el íRegistro de Patronos de Trabajadores a Domicilioí, que se llevará en cada Inspectoría del Trabajo. En este registro se hará constar el nombre y dirección del patrono, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del Trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 299.</b> Todo trabajador a domicilio deberá estar provisto de una libreta que le suministrará gratuitamente su patrono, sellada y firmada por el Inspector del Trabajo y la cual contendrá los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección donde presta servicio;</li> <li>b) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo; y</li> <li>c) Forma, monto y fecha del pago del salario.</li> </ul> <p>La falta de la libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 300.</b> Los patronos de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionan o reciban el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.</p>		
<p><b>Artículo 301.</b> El Ministerio del ramo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores, podrá, por Resoluciones especiales,</p>		

<p>previas las investigaciones del caso, adoptar las medidas que estime convenientes.</p> <p>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.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo V</b> <b>Del Trabajo de los Deportistas Profesionales</b></p>		
<p><b>Artículo 302.</b> Los deportistas que actúen con carácter profesional, mediante una remuneración y bajo la dependencia de otra persona, empresa o entidad deportiva se considerarán trabajadores. Igualmente serán considerados deportistas los directores técnicos, entrenadores y preparadores físicos, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas.</p>		
<p><b>Artículo 303.</b> En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.</p>		
<p><b>Artículo 304.</b> Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el patrono, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio.</p> <p>El Ministerio del ramo, por Resolución especial, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejercerá este derecho.</p>		
<p><b>Artículo 305.</b> La relación de trabajo de los deportistas profesionales pueden 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.</p>		
<p><b>Artículo 306.</b> La jornada de trabajo de los deportistas profesionales estará sujeta a las modalidades y características de la respectiva actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada, la cual no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.</p> <p>En caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono establecerá compensaciones especiales.</p>		

<p><b>Artículo 307.</b> Cuando los deportistas profesionales, por la índole de sus labores, no disfruten del descanso semanal en día domingo, la empresa o entidad deportiva a la cual prestan sus servicios deberá concederles el correspondiente día de descanso compensatorio.</p>		
<p><b>Artículo 308.</b> A los deportistas profesionales, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y tiempo de transporte.</p>		
<p><b>Artículo 309.</b> Cuando las labores de los deportistas profesionales tengan que ejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del patrono.</p>		
<p><b>Artículo 310.</b> Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este Capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela.</p>		
<p><b>Artículo 311.</b> El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos, partidos o funciones, o para una o varias temporadas.</p>		
<p><b>Artículo 312.</b> Los deportistas profesionales podrán oponerse a su transferencia a otra empresa, equipo o club, cuando exista causa que justifique su oposición.</p>		
<p><b>Artículo 313.</b> No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule 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.</p>		
<p><b>Artículo 314.</b> Queda prohibido a los trabajadores deportistas todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos o partidos, a sus compañeros de trabajo o a los jugadores contrarios.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo VI</b> <b>De los Trabajadores Rurales</b></p>		
<p><b>Artículo 315.</b> Se entiende por trabajador rural el que presta servicio en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo pueden cumplirse</p>		

<p>en el medio rural. No se considerará trabajador rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario.</p>		
<p><b>Artículo 316.</b> Los trabajadores rurales pueden ser permanentes, temporeros y ocasionales. Se entiende por:</p> <p>a) Trabajadores permanentes, aquellos que en virtud de su contrato expreso o tácito, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, están obligados a prestar sus servicios en el fundo por un período continuo no menor de seis (6) meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan para un solo patrono;</p> <p>b) Trabajadores temporeros, aquellos que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia del fundo, u otra actividad semejante; y</p> <p>c) Trabajadores ocasionales, aquellos que sólo prestan sus servicios accidentalmente en el fundo en determinadas épocas del año y no están comprendidos en ninguna de las anteriores categorías.</p>		
<p><b>Artículo 317.</b> El ochenta por ciento (80%) por lo menos de los trabajadores rurales al servicio de un patrono deberá ser venezolano. Cuando se trate de explotaciones rurales integradas por inmigrantes o por mano de obra extranjera, la Inspectoría del Trabajo respectiva podrá autorizar el funcionamiento de la explotación y la reducción temporal del porcentaje. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la contratación de braceros extranjeros por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determine.</p>		
<p><b>Artículo 318.</b> El patrono que utilice en su fundo más de veinte (20) trabajadores permanentes estará obligado a llevar una libreta o libro en el que se determine el salario que se paga a cada trabajador y se especifiquen claramente las deudas que los trabajadores contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores hagan a sus cuentas respectivas. El Inspector del Trabajo podrá revisarlo cuando lo juzgue conveniente.</p>		
<p><b>Artículo 319.</b> Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores rurales, el patrono perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas.</p>		
<p><b>Artículo 320.</b> Cuando los trabajadores rurales tuvieren parcela cultivada a sus expensas y se pidiere su desalojo, el patrono deberá pagar al</p>		

<p>trabajador el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en el fundo y hubieren sido hechos a expensas del trabajador, cuando termine la relación de trabajo, aun cuando haya sido despedido por causa justificada.</p>		
<p><b>Artículo 321.</b> Si el trabajador a ocasionado perjuicios materiales al patrono, éste puede retener los frutos o el valor de las mejoras hasta el monto del daño sufrido. El funcionario del Trabajo de la jurisdicción donde esté ubicado el fundo resolverá administrativamente en los casos en que las partes no logren ponerse de acuerdo.</p>		
<p><b>Artículo 322.</b> Durante los días feriados, el trabajador rural estará obligado a realizar aquellas labores que por su urgencia o por las peculiaridades de la explotación no sean susceptibles de aplazamiento.</p>		
<p><b>Artículo 323.</b> Los trabajadores rurales permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas, siempre que en el año hubieren prestado servicios durante no menos de las dos terceras (2/3) partes de los días hábiles, salvo en caso de enfermedad o permisos autorizados por el patrono o su representante.</p>		
<p><b>Artículo 324.</b> Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo desearan y no resultare perjudicial para la actividad que tengan a su cargo.</p>		
<p><b>Artículo 325.</b> La duración del trabajo ordinario en la agricultura y en la cría no excederá de ocho (8) horas por día ni de cuarenta y ocho (48) horas por semana.</p> <p>Sin embargo, cuando la naturaleza de la labor así lo exija, la jornada de trabajo podrá elevarse por el tiempo que duren las circunstancias que motivan esa elevación, sin exceder de sesenta (60) horas semanales.</p> <p>En estos casos el patrono, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motivaron la elevación de la jornada.</p> <p>El trabajador que desempeñe un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia y el que cumpla funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, podrá permanecer hasta un máximo de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrá derecho dentro de ellas a un descanso mínimo de una (1) hora.</p>		
<p><b>Artículo 326.</b> Para el trabajo rural se considera como jornada nocturna</p>		



la cumplida entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las cuatro de la mañana (4:00 a.m.).		
<b>Capítulo VII Del Trabajo en el Transporte</b>		
<b>Sección Primera Del Trabajo en el Transporte Terrestre</b>		
<b>Artículo 327.</b> El trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, 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.		
<b>Artículo 328.</b> La jornada de trabajo en el transporte terrestre se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.		
<b>Artículo 329.</b> 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 dicha estipulación no viole el límite máximo de la jornada, ni infrinja normas de seguridad. <b>Parágrafo Primero:</b> Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufre retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce. <b>Parágrafo Segundo:</b> En el transporte extraurbano, el patrono deberá pagarle al trabajador los gastos de comida y alojamiento que deba realizar. El trabajador tendrá derecho a que se le pague el salario en caso de interrupción del servicio, cuando la causa de ella no le sea imputable.		
<b>Artículo 330.</b> Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba pernoctar fuera de su residencia, el patrono deberá pagarle los gastos de comida y alojamiento.		
<b>Artículo 331.</b> Los patronos y los trabajadores del transporte terrestre deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y de seguridad.		

<p>El trabajador no podrá ser obligado a operar el vehículo si éste no reúne las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, del público en general y de los propios trabajadores.</p>		
<p><b>Artículo 332.</b> Se prohíbe a los trabajadores:  a) La ingestión de bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios;  y  b) Usar drogas dentro y fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Sección Segunda</b>  <b>Del Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre</b></p>		
<p><b>Artículo 333.</b> El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, 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. El patrono deberá inscribirlos en el rol de tripulantes.  Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.</p>		
<p><b>Artículo 334.</b> Los menores de edad no podrán prestar servicio en un buque.</p>		
<p><b>Artículo 335.</b> A falta de una convención colectiva, antes de que los trabajadores entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de enganche 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 en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de enganche, las siguientes:  a) En los casos en que la carga o descarga deba efectuarla 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 a tanto la pieza o tonelada;  b) En los casos en que se movilen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo; y</p>		

<p>c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> Los contratos de enganche que deban vencerse en los ocho (8) días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán con setenta y dos (72) horas de anticipación a la salida del buque.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> El cambio de nacionalidad de un buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de enganche por parte del trabajador.</p> <p><b>Parágrafo Tercero:</b> Los tripulantes enganchados estarán obligados por la disciplina de a bordo.</p> <p><b>Parágrafo Cuarto:</b> El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley, especificará las menciones que deberá contener el contrato de enganche.</p>		
<p><b>Artículo 336.</b> La relación de trabajo por viaje abarcará el tiempo comprendido desde el enganche del trabajador hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador, se tendrá por establecido el del lugar donde se le enganchó.</p> <p>En caso de que el trabajador hubiere sido contratado por viaje, si éste sufre retardo o prolongación en su duración, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce.</p>		
<p><b>Artículo 337.</b> Los salarios y demás créditos de los trabajadores a causa de la relación de trabajo gozarán de privilegio sobre el buque y se pagarán independientemente de cualquier otro privilegio.</p>		
<p><b>Artículo 338.</b> Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, el trabajador podrá elegir que el salario le sea pagado en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.</p>		
<p><b>Artículo 339.</b> La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales pero podrá acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el <a href="#">artículo 154</a>. El descanso compensatorio podrá adicionarse a las vacaciones del</p>		

trabajador.		
<b>Artículo 340.</b> Todo oficial o tripulante, para hacer turnos de guardia, sea en cubierta o en máquina, deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro (4) horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de enganche o de una situación de emergencia.		
<b>Artículo 341.</b> El tripulante tiene derecho a un descanso de ocho (8) horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro (24) horas del día, Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos (2) turnos.		
<b>Artículo 342.</b> Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro (24) horas y si el Capitán lo 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.		
<b>Artículo 343.</b> 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; y 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 por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.		
<b>Artículo 344.</b> En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las horas extraordinarias		

realizadas, el nombre de quienes las trabajaron y las razones que las justificaron.		
<p><b>Artículo 345.</b> Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador gozará igualmente de tres (3) días de descanso remunerado, independientemente del período de vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro (24) horas en el puerto.</p> <p>En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.</p>		
<p><b>Artículo 346.</b> En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico;</li> <li>b) Proporcionarles a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente;</li> <li>c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores no puedan permanecer a bordo;</li> <li>d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas;</li> <li>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;</li> <li>f) Informar al Inspector del Trabajo acerca de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo;</li> <li>g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezcan en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal en ese puerto;</li> <li>h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche; e</li> <li>i) Las demás establecidas por esta Ley y su reglamentación y por las convenciones colectivas.</li> </ul>		
<p><b>Artículo 347.</b> Cuando el Capitán 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 del buque lo hará saber a los tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.</p>		
<p><b>Artículo 348.</b> Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.</p>		

<p><b>Artículo 349.</b> Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos (2) hombres.</p> <p>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 higiene y seguridad industriales. En este caso no podrá ordenarse a un tripulante salir a navegar.</p>		
<p><b>Artículo 350.</b> El trabajador 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.</p> <p>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 sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.</p>		
<p><b>Artículo 351.</b> Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueren aplicables, los accidentes de trabajo:</p> <p>a) A bordo de buques nacionales; y</p> <p>b) A bordo de buques extranjeros, si el accidente ocurre en aguas venezolanas.</p> <p>En estos casos el Capitán del buque cumplirá las formalidades indicadas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto del lugar en que recale, una vez admitido el buque a libre plática.</p> <p>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.</p>		
<p><b>Artículo 352.</b> En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en el <a href="#">artículo 102</a> de esta Ley, los siguientes hechos del trabajador:</p> <p>a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;</p> <p>b) La embriaguez a bordo;</p> <p>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 a bordo deberá informar al Capitán y presentarle la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>d) La insubordinación y desobediencia a ordeñes del Capitán, en su carácter de autoridad;</p> <p>e) La violación de leyes en materia de importación o exportación de mercancías; y</p>		

f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono o de terceros.		
<b>Artículo 353.</b> Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador, salvo que haya sido contratado en ese país.		
<b>Artículo 354.</b> 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 permanecerá inalterada.		
<b>Artículo 355.</b> Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono deberá repatriar al trabajador y pagarle el salario hasta su llegada al país. El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo en el caso de que el patrono no pueda proporcionar al trabajador colocación equivalente en otro buque.		
<b>Artículo 356.</b> En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince (15) trabajadores, habrá un delegado de éstos, elegido por ellos, el cual gozará de fuero sindical.		
<b>Artículo 357.</b> 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 en el transporte marítimo, fluvial y lacustre.		
<b>Sección Tercera Del Trabajo en el Transporte Aéreo</b>		
<b>Artículo 358.</b> El trabajo prestado por los 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.		
<b>Artículo 359.</b> Se considerará representante del patrono al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe de adiestramiento, jefe de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas.		

<p><b>Artículo 360.</b> La jornada de trabajo de los tripulantes se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.</p>		
<p><b>Artículo 361.</b> Cuando el tripulante hubiere dejado de prestar servicio en una aeronave durante un período de treinta (30) 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.</p>		
<p><b>Artículo 362.</b> El 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 (3) horas para cumplir el itinerario. El patrono deberá utilizar tripulantes de refuerzo en los vuelos que excedan regularmente al límite de la jornada.</p>		
<p><b>Artículo 363.</b> Los tripulantes deberán prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.</p>		
<p><b>Artículo 364.</b> El período de descanso semanal que corresponde al tripulante deberá coincidir con un día domingo al menos una vez al mes.</p>		
<p><b>Artículo 365.</b> No constituye violación al principio de ía trabajo igual salario igualí 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 tripulante.</p>		
<p><b>Artículo 366.</b> Cuando el tripulante requiera alojamiento, comida y transporte con ocasión de un vuelo, el patrono deberá proporcionarle el dinero necesario para pagar el gasto antes de la salida del mismo, excepto cuando directamente satisfaga la necesidad de que se trate o cuando se establezca una modalidad diferente en la convención colectiva.</p>		
<p><b>Artículo 367.</b> Se prohíbe a los tripulantes:  a) Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las veinticuatro (24) horas anteriores a la iniciación de un vuelo que les esté asignado y durante la prestación del servicio;  b) Usar drogas durante el servicio o fuera de él. Si el tripulante tuviere</p>		



<p>prescrito el uso de drogas, deberá poner al patrono 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; y</p> <p>c) Efectuar vuelos remunerados para otras personas cuando tenga convenida la exclusividad de sus servicios con un patrono.</p>		
<p><b>Artículo 368.</b> Son obligaciones del patrono:</p> <p>a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte al tripulante mientras permanezca fuera de su base por razones de servicio, o su equivalente en dinero, de conformidad con el <a href="#">artículo 366</a> de esta Ley; y</p> <p>b) Cumplir las disposiciones legales sobre seguridad aérea, para lo cual deberá corregir los desperfectos o fallas técnicas detectados e informados por el tripulante a cargo de la aeronave, de conformidad con los manuales de operación.</p>		
<p><b>Artículo 369.</b> Son obligaciones de los tripulantes:</p> <p>a) Velar porque en la aeronave a su cargo no sean transportados pasajeros o efectos que no cumplan los requerimientos legalmente exigidos;</p> <p>b) Mantener vigentes los documentos requeridos para la prestación de su servicio; y</p> <p>c) Cumplir fielmente las normas en materia de importación y exportación de mercancía.</p>		
<p><b>Artículo 370.</b> El tripulante responsable de la nave deberá además, por sí o por medio del tripulante a quien corresponda:</p> <p>a) Planificar y realizar cada vuelo dando cumplimiento a las disposiciones legales;</p> <p>b) Verificar, antes de iniciar el vuelo o sucesión de vuelos, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad;</p> <p>c) Efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera;</p> <p>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;</p> <p>e) Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo; y</p> <p>f) Informar al patrono, al final de cada vuelo acerca de los desperfectos o fallas técnicas que haya detectado en la aeronave a su cargo de acuerdo con las leyes y con las normas establecidas en los respectivos manuales de operación.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Sección Cuarta</b> <b>Del Trabajo de los Motorizados</b></p>		

<p><b>Artículo 371.</b> Los trabajadores motorizados que prestan servicios como repartidores o como mensajeros, o en actividades semejantes, estarán protegidos por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios del vehículo en el que realizan sus actividades.</p>		
<p><b>Artículo 372.</b> El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono, 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 de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. Correrá también por cuenta del patrono el seguro contra accidentes y riesgos civiles del respectivo vehículo y de su conductor, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.</p>		
<p><b>Artículo 373.</b> Los trabajadores motorizados que cumplan funciones de mensajeros, repartidores u otros semejantes, tendrán derecho a recibir del patrono una vez al año los uniformes, cascos y demás implementos de seguridad requeridos para el cumplimiento de sus labores.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo VIII</b> <b>Del Trabajo de los Actores, Músicos, Folkloristas y demás Trabajadores Intelectuales y Culturales</b></p>		
<p><b>Artículo 374.</b> El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución del Ministerio del ramo, establecerá las condiciones y modalidades especiales para la protección de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales en razón de su especialidad.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo IX</b> <b>Del Trabajo de los Minusválidos</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>Capítulo IX</i> <i>Del Trabajo de los Discapacitados</i></p>	
<p><b>Artículo 375.</b> Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les</p>	<p><i>Artículo 375. Las personas con discapacidad tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una</i></p>	

<p>permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por minusválida toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.</p>	<p><i>subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad.</i></p> <p><i>Se entenderá por persona discapacitada toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.</i></p>	
<p><b>Artículo 376.</b> El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica.</p>	<p><i>Artículo 376. El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a personas con discapacidad, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica.</i></p>	
<p><b>Artículo 377.</b> El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.</p>	<p><i>Artículo 377. El Estado dará facilidades de carácter fiscal, crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de personas con discapacidad, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores con discapacidad y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.</i></p>	
<p><b>Artículo 378.</b> El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro entre público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos.</p>	<p><i>Artículo 378. El Ministerio del Trabajo establecerá programas de formación y concientización, en coordinación con las organizaciones sindicales de trabajadores y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o la institución rectora que lo sustituya, así como con cualquier otro órgano o ente público o privado encargado de atender a los trabajadores con discapacidad.</i></p> <p><i>Estos programas tendrán por objeto la planificación, organización, coordinación y supervisión de la inserción laboral de personas con discapacidad y la reinserción de las personas rehabilitadas de accidentes y enfermedades.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA</b></p>		
<p><b>Artículo 379.</b> La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración</p>		

<p>y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.</p>		
<p><b>Artículo 380.</b> El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.</p>		
<p><b>Artículo 381.</b> En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 382.</b> La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 383.</b> La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.</p>		
<p><b>Artículo 384.</b> La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el <a href="#">artículo 102</a> de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII. <b>Parágrafo Único:</b> La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el <a href="#">artículo siguiente</a>, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del <a href="#">artículo 387</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 385.</b> La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.</p>		

<p>En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.</p>		
<p><b>Artículo 386.</b> 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 no son renunciables.</p>		
<p><b>Artículo 387.</b> La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.</p>		
<p><b>Artículo 388.</b> 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.</p>		
<p><b>Artículo 389.</b> Los períodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.</p>		
<p><b>Artículo 390.</b> Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.</p>		
<p><b>Artículo 391.</b> El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.</p>		
<p><b>Artículo 392.</b> Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el <a href="#">artículo anterior</a>, podrán acordar con el Ministerio del ramo: a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo</p>		

de quienes tuvieran locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello. Este servicio no se considerará parte del salario.		
<b>Artículo 393.</b> Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.		
<b>Artículo 394.</b> No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.		
<b>Artículo 395.</b> El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.		
<b>TÍTULO VII DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO</b>		
<b>Capítulo I Disposiciones Fundamentales</b>		
	<i>Artículo XXX. La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y los patronos de constituir libremente organizaciones sindicales, así como de afiliarse o no a ellas, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las derivadas de la ley.</i>	
	<i>Artículo XXX .Contenidos esenciales: La libertad sindical comprende:</i>  <i>a) En su esfera individual, el derecho a:</i>  <i>1. Organizarse en la forma que estimaren conveniente a sus intereses.</i>	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.</li> <li>3. No afiliarse o separarse del sindicato, u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente y sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.</li> <li>4. Elegir y ser elegidos como representantes sindicales; y</li> <li>5. Ejercer la actividad sindical.</li> </ol> <p>b) En la esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias de representación colectiva a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimaren conveniente.</li> <li>2. Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, y a separarse de las mismas si lo consideraren conveniente.</li> <li>3. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.</li> <li>4. Elegir sus representantes.</li> <li>5. No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas; y</li> <li>6. Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; para las organizaciones de trabajadores, además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.</li> </ol>	
--	---	--

	<p><i>Artículo XXX. Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.</i></p> <p><i>No podrán existir coaliciones o grupos de trabajadores en aquellas empresas en las cuales se haya constituido un sindicato.</i></p>	
<p><b>Artículo 396.</b> Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación.</p> <p>A tales fines, el Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos, y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Los trabajadores tienen el derecho de huelga y lo ejercerán en los términos establecidos en este Título.</p>		
<p><b>Artículo 397.</b> La organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales gozarán de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 398.</b> Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren.</p>	<p><i>Artículo 398. Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren.</i></p> <p><i>Las convenciones colectivas dejarán sin efecto los acuerdos colectivos suscritos previamente por las coaliciones o grupos de trabajadores.</i></p>	
<p><b>Artículo 399.</b> Las autoridades se esforzarán en facilitar y estimular la</p>		



solución pacífica de los conflictos laborales.		
<b>Capítulo II De la Organización Sindical</b>		
<b>Sección Primera Disposiciones Generales</b>		
<b>Artículo 400.</b> Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.		
<b>Artículo 401.</b> Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical. Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.		
<b>Artículo 402.</b> El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones y confederaciones, ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la <a href="#">Constitución</a> .		
<b>Artículo 403.</b> Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros.		
<b>Artículo 404.</b> Los trabajadores podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical siempre que hayan cumplido dieciocho (18) años. <b>Parágrafo Único:</b> Los extranjeros con más de diez (10) años de residencia en el país, previa autorización del Ministerio del ramo, podrán formar parte de la junta directiva y ejercer cargos de representación sindical.	<i>Artículo 404. Los trabajadores, incluyendo los adolescentes trabajadores, podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical.</i>  <i>PARÁGRAFO ÚNICO: Los trabajadores extranjeros legalmente residenciados con más de cinco (5) años de permanencia en el país, podrán formar parte de la junta directiva de los sindicatos y ejercer cargos de representación sindical.</i>	

<p><b>Artículo 405.</b> Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios y sus federaciones y confederaciones, siempre que tengan personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.</p> <p>Así mismo, los colegios de profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederaciones gozarán de igual derecho para ejercer las atribuciones de los organismos sindicales de trabajadores en representación de sus miembros, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 406.</b> Los sindicatos deben tener carácter permanente. No podrán ser constituidos transitoriamente para fines determinados.</p>		
<p><b>Artículo 407.</b> Los sindicatos tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 408.</b> Los sindicatos de trabajadores tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas;</li> <li>b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;</li> <li>c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento;</li> <li>d) Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador, y, en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los patronos;</li> <li>e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión, higiene y seguridad sociales, 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</li> </ul>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	

<p>mejoramiento durante el tiempo libre;</p> <p>f) 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;</p> <p>g) 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. No obstante, para la organización de cooperativas de producción o servicios por trabajadores de una empresa, se requerirá autorización expresa de la misma, cuando se trate de producir mercancías o prestar servicios semejantes a los que produzca o preste la empresa correspondiente. La administración y funcionamiento de las cooperativas se regirá por las disposiciones pertinentes a ellas;</p> <p>h) 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;</p> <p>i) 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;</p> <p>j) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes;</p> <p>k) 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; y</p> <p>l) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.</p>		
<p><b>Artículo 409.</b> Los sindicatos de patronos tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:</p> <p>a) Proteger y defender los intereses generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas;</p> <p>b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;</p> <p>c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo;</p> <p>d) Representar y defender a sus miembros y a los patronos que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 408, 409, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	

<p>intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el patrono y en los judiciales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Abogados; y, en sus relaciones con los trabajadores;</p> <p>e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, la maternidad y la familia;</p> <p>f) 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;</p> <p>g) 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;</p> <p>h) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes;</p> <p>i) 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;y</p> <p>j) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.</p>		
<p><b>Sección Segunda</b> <b>Clases de Sindicato</b></p>		
<p><b>Artículo 410.</b> Los sindicatos pueden ser:</p> <p>a) De trabajadores; y</p> <p>b) De patronos.</p>		
<p><b>Artículo 411.</b> Los sindicatos de trabajadores, a su vez pueden ser:</p> <p>a) De empresa;</p> <p>b) Profesionales;</p> <p>c) De industria; y</p> <p>d) Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.</p>		
<p><b>Artículo 412.</b> Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.</p>		

<p><b>Artículo 413.</b> Son sindicatos profesionales los integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas.  <b>Parágrafo Único:</b> Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes.</p>		
<p><b>Artículo 414.</b> Son sindicatos de industria los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.</p>		
<p><b>Artículo 415.</b> Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.</p>		
<p><b>Artículo 416.</b> Los sindicatos podrán ser locales, estatales, regionales o nacionales.  La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.</p>		
<p><b>Artículo 417.</b> Veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores rurales.</p>		
<p><b>Artículo 418.</b> Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo.  Cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores.  Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cien (100) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad.  <b>Parágrafo Único:</b> Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5), gozarán de la inamovilidad prevista en el <a href="#">artículo 451</a> de esta Ley.</p>	<p><i>Artículo 418. Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría de Trabajo.</i>   <i>Cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores.</i>   <i>Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cuarenta (40) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o</i></p>	

	<i>conexos, de una misma rama o actividad.</i>	
<b>Artículo 419.</b> Diez (10) o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos.	<i>Artículo 419. Cuatro (4) o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos.</i>	
<b>Sección Tercera</b>		
<b>Del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales</b>		
<b>Artículo 420.</b> Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Los sindicatos que se organicen local o estadalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.		
<b>Artículo 421.</b> A la solicitud de registro de un sindicato se acompañará la copia del acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de miembros fundadores a que se refieren los <a href="#">artículos 422</a> , <a href="#">423</a> y <a href="#">424</a> de esta Ley, los cuales deberán ir firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad.		
<b>Artículo 422.</b> El acta constitutiva expresará: a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva; b) Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los asistentes a la asamblea; c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato; d) Reglas de funcionamiento; y e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta directiva provisional o definitiva.		
<b>Artículo 423.</b> Los estatutos indicarán: a) Denominación del sindicato; b) Domicilio; c) Objeto y atribuciones; d) Ámbito de actuación; e) Condiciones de admisión de miembros; f) Derechos y obligaciones de los asociados; g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias;		

<p>h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados;</p> <p>i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al <a href="#">artículo 451</a> de esta Ley;</p> <p>j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias;</p> <p>k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical;</p> <p>l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración;</p> <p>m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y reservas que deban hacerse para esos fines;</p> <p>n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes;</p> <p>o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y</p> <p>p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.</p>		
<p><b>Artículo 424.</b> La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones:</p> <p>a) Nombres y apellidos;</p> <p>b) Nacionalidad;</p> <p>c) Edad;</p> <p>d) Profesión u oficio; y</p> <p>e) Domicilio.</p>		
<p><b>Artículo 425.</b> El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsana la falta, el Inspector procederá al registro. Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución. La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.</p>	<p><i>Artículo 425. El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsana la falta, el Inspector procederá al registro.</i></p> <p><i>Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso- administrativo, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta</i></p>	

	<p><i>directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución.</i></p> <p><i>La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.</i></p>	
<p><b>Artículo 426.</b> El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos:</p> <p>a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los <a href="#">artículos 408</a> y <a href="#">409</a> de esta Ley;</p> <p>b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los <a href="#">artículos 417</a>, <a href="#">418</a> y <a href="#">419</a> de esta Ley;</p> <p>c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el <a href="#">artículo 421</a> de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y</p> <p>d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el <a href="#">artículo 428</a> de esta Ley.</p> <p>Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.</p>		
<p><b>Artículo 427.</b> Las observaciones que a la solicitud de registro de un sindicato pueda hacer el Inspector del Trabajo a los interesados de conformidad con el <a href="#">artículo 425</a> de esta Ley, no privarán a sus promoventes de la protección establecida en el <a href="#">artículo 450</a>, mientras no haya vencido el término para subsanar las faltas y conste que los interesados no lo han hecho o se produzca la negativa definitiva de registro.</p>		
<p><b>Artículo 428.</b> No podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión.</p>		
<p><b>Artículo 429.</b> La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley.</p>	<p><i>Artículo 429. La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley y solamente podrá ser revocada por la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso administrativo.</i></p>	
<p><b>Artículo 430.</b> Los sindicatos están obligados a:</p> <p>a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes;</p>		



<p>b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el <a href="#">artículo 424</a> de esta Ley;</p> <p>c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y</p> <p>d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes.</p>		
<p><b>Artículo 431.</b> Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:</p> <p>a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;</p> <p>b) Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. 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 (20%);</p> <p>c) Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mayoría absoluta de los miembros presentes; y</p> <p>d) 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 miembros concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.</p>		
<p><b>Artículo 432.</b> La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones en contravención a lo dispuesto en esta Ley o en los Estatutos de la propia organización.</p>		
<p><b>Artículo 433.</b> La elección de las juntas directivas y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma directa y secreta, bajo pena de nulidad.</p> <p>Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional.</p>	<p><i>Artículo 433. La elección de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma democrática, mediante el sufragio directo y secreto de sus afiliados, bajo pena de nulidad. Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional.</i></p> <p><i>De conformidad con lo establecido en sus respectivos estatutos, las organizaciones sindicales podrán solicitar la cooperación técnica y el apoyo logístico del Poder Electoral, para que organice las elecciones de sus juntas directivas y demás representantes de los trabajadores, así como de cualquier otro órgano sindical que estimen conveniente,</i></p>	

	<p><i>respetando su autonomía e independencia, con observancia de los Tratados Internacionales suscritos por Venezuela sobre la materia. Las elecciones así realizadas surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante la Inspectoría del Trabajo.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO ÚNICO: Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, las elecciones realizadas sin la participación del Poder Electoral, que cumplan con lo establecido en los respectivos estatutos sindicales, surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante las respectivas Inspectorías del Trabajo.</i></p>	
<p><b>Artículo 434.</b> La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos del organismo, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor de tres (3) años. Esta disposición no será aplicable a las federaciones y confederaciones.</p>	<p><i>Artículo 434. Conforme al principio constitucional de alternabilidad democrática, la junta directiva de una organización sindical ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor de tres (3) años.</i></p>	
<p><b>Artículo 435.</b> Transcurridos tres (3) meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva.</p>		
<p><b>Artículo 436.</b> La condición de miembro de un sindicato se perderá:</p> <p>a) Por las causas previstas en los estatutos;</p> <p>b) En los sindicatos profesionales, de industria y sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis (6) 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 directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis (6) meses después de su separación, y los que presten servicios en la organización y funcionamiento de cooperativas;</p> <p>c) En los sindicatos de empresa, por separación del trabajo al cumplirse tres (3) meses de ésta;</p> <p>d) Por renuncia; o</p> <p>e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible. Los estatutos deberán prever los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a un</p>		

sindicato.		
<b>Sección Cuarta De los Fondos Sindicales</b>		
<b>Artículo 437.</b> Los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los estatutos. La violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la Ley.		
<b>Artículo 438.</b> La asamblea sindical votará cada año el presupuesto de gastos. La junta directiva deberá ajustarse estrictamente a sus disposiciones.		
<b>Artículo 439.</b> Los fondos sindicales deberán depositarse en un instituto bancario a nombre del sindicato. En los lugares donde no existan agencias bancarias, el depósito se hará en los establecimientos que determine el Ejecutivo Nacional. No podrá mantenerse en dinero efectivo en la caja del sindicato una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.		
<b>Artículo 440.</b> Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres (3) miembros de la directiva que determinen los estatutos.		
<b>Artículo 441.</b> La junta directiva estará obligada a rendir a la asamblea, cada año, cuenta detallada y completa de su administración. Quince (15) días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la asamblea, la junta directiva colocará una copia de la cuenta que proyecte presentar, en lugar visible de las oficinas sindicales, para que pueda ser examinada por los socios. Los funcionarios sindicales que no hayan cumplido esta obligación no podrán ser reelectos.		
<b>Artículo 442.</b> A solicitud de un diez por ciento(10%) o más de los miembros de una organización sindical, el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva examinará las cuentas o una determinada operación, según se solicite, y rendirá el informe correspondiente a los interesados dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud. <b>Parágrafo Primero:</b> Las confederaciones velarán para que las contralorías de los organismos sindicales afiliados a ellas inspeccionen		

<p>los actos de las personas que administren fondos sindicales con miras a garantizar su rectitud o establecer la responsabilidad, según sea el caso.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> En aquellos casos donde el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva no se pronuncie en el lapso de los sesenta (60) días sobre la averiguación solicitada o, no se estuviere conforme con los resultados, el diez por ciento (10%) por lo menos de los afiliados a la organización sindical, podrá acudir por ante la Contraloría General de la República para solicitar que se investiguen las cuentas de la administración respectiva.</p>		
<p><b>Sección Quinta</b> <b>De la Protección de la Libertad Sindical</b></p>		
<p><b>Artículo 443.</b> Los patronos no podrán:</p> <p>a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y</p> <p>b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza.</p> <p>La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 444.</b> El ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patronos interesados en una negociación colectiva el establecimiento de fórmulas sindicales para la contratación de trabajadores, dentro de los términos previstos en esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 445.</b> En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del personal que el requiera.</p>		
<p><b>Artículo 446.</b> Los patronos deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos. A los demás trabajadores beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical, se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y</p>		

<p>por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención colectiva. Las sumas recaudadas las entregará el patrono a los representantes autorizados del sindicato tan pronto haya hecho la recaudación.</p>		
<p><b>Artículo 447.</b> No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato, a un sindicato afiliarse a una federación, o a una federación afiliarse a una confederación, si están cumplidos los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá efectuarse dentro del término de quince (15) días.</p> <p>Si se negare a un trabajador la afiliación que haya solicitado a un sindicato, a un sindicato la afiliación a una federación, o a una federación la afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos de esta Ley y de los estatutos, o hubieren transcurrido más de treinta (30) días después de hecha la solicitud, el interesado podrá recurrir al Inspector del Trabajo a fin de que éste examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación. De ser así el Inspector ordenará la afiliación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al de haber recibido el requerimiento, y desde el momento en que lo ordene, el solicitante gozará de los derechos que dimanen de ella y asumirá las obligaciones correspondientes.</p>		
<p><b>Artículo 448.</b> Los miembros de un organismo sindical no podrán ser excluidos ni privados de sus derechos, sino por las causas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Malversación o apropiación de los fondos sindicales;</li> <li>b) Negativa a cumplir una decisión tomada por la Asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado la haya conocido o debido conocerla;</li> <li>c) Divulgación de las deliberaciones y decisiones que el sindicato haya dispuesto mantener reservadas; y</li> <li>d) Conducta inmoral claramente contraria a los intereses colectivos.</li> </ul> <p>Todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse y de la decisión podrá recurrir ante el Juez de Primera Instancia que tenga jurisdicción en materia de Trabajo.</p>		
<p><b>Sección Sexta Del Fuero Sindical</b></p>		
<p><b>Artículo 449.</b> Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerará írrito si no han cumplido los trámites establecidos en el <a href="#">artículo 453</a> de esta Ley.</p>	<p><i>Artículo 449. Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. Será nulo e irrito, por contrario a la Constitución, el despido de un trabajador amparado por</i></p>	

<p>La inamovilidad 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.</p>	<p><i>fuero sindical realizado sin haberse cumplido los trámites establecidos en la presente Ley.</i></p> <p><i>En el caso de que un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado, y tal situación constituya una violación de derechos constitucionales, existiendo el temor fundado de que se ocasionen daños a dicho trabajador y a su familia, o a la organización sindical de que se trate, podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que ordene la reincorporación a su puesto de labores o el restablecimiento de las condiciones anteriores, por el tiempo que dure el procedimiento de reenganche o reposición; a tales efectos el trabajador deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias y de la violación del derecho que se reclama. Cuando el Inspector encontrare deficientes las pruebas producidas para acordar la medida, mandará a ampliarlas sobre el punto de la insuficiencia, determinándolo. Si por el contrario hallase suficiente las pruebas, acordará la medida solicitada y procederá a su ejecución. En ambos casos dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible.</i></p> <p><i>La inamovilidad laboral 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.</i></p>	
<p><b>Artículo 450.</b> La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el <a href="#">artículo 636</a> de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal de registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya</p>	<p><i>Artículo 450. La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el artículo 636 de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal de</i></p>	

<p>informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses. Los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.</p>	<p><i>registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses.</i></p> <p><i>Los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.</i></p>	
<p><b>Artículo 451.</b> Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos (500) trabajadores, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuales son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical. De cada elección se participará inmediatamente al Inspector del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patronos la notificación correspondiente.</p>	<p><i>Artículo 451. Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos (500) trabajadores, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuales son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical.</i></p> <p><i>De cada elección se participará inmediatamente al Inspector del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patronos la notificación correspondiente.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5), gozarán de la inamovilidad prevista en el presente artículo.</i></p>	
<p><b>Artículo 452.</b> En caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores de la empresa gozarán de inamovilidad desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de dos (2) meses durante el período de dos (2) años.</p>		
<p><b>Artículo 453.</b> Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio</p>	<p><i>Artículo 453. Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el</i></p>	

<p>del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oírás las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.</p> <p>En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.</p> <p>El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oírán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta Resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.</p>	<p><i>sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oírás las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de caso fortuito O fuerza mayor que haya impedido su asistencia.</i></p> <p><i>En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas de conformidad con lo establecido en el Título VI de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.</i></p> <p><i>El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oírán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará providencia administrativa. Esta providencia administrativa será irrecurible en vía administrativa, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria con competencia en materia laboral los derechos que les correspondan.</i></p>	
<p><b>Artículo 454.</b> Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el <a href="#">artículo anterior</a>, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el</p>		



<p>reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre:</p> <p>a) Si el solicitante presta servicio en su empresa;</p> <p>b) Si reconoce la inamovilidad; y</p> <p>c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.</p> <p>Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.</p>		
<p><b>Artículo 455.</b> Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación.</p>	<p><i>Artículo 455. Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación. Serán procedentes todas las pruebas de conformidad con lo establecido en el Título VI de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.</i></p>	
	<p><i>Artículo XXX. Cuando se le impute al trabajador que goce de fuero sindical faltas graves de conformidad con lo establecido en el artículo 102 de esta Ley, y exista el temor fundado de que éste puede incurrir nuevamente en ellas, el patrono podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que autorice el traslado de dicho trabajador a otro sitio de trabajo e incluso a un cargo distinto al que ocupe, o la separación del trabajador de su puesto de trabajo. El Inspector ordenará lo conducente, por el tiempo que dure el procedimiento de calificación de falta, sin que en ningún caso ello afecte los derechos patrimoniales del trabajador. A tales efectos el patrono deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias. Cuando el Inspector encontrare deficientes las pruebas producidas para acordar la medida, mandará a ampliarlas sobre el punto de la insuficiencia, determinándolo. Si por el contrario hallase suficientes las pruebas, acordará la medida que estime conveniente y procederá a su ejecución. Dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el</i></p>	

	<i>siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible.</i>	
<b>Artículo 456.</b> El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.	<i>Artículo 456. El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la articulación. Dicha decisión será irrecurrible en vía administrativa, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales de la jurisdicción ordinaria con competencia en materia laboral, en cuanto fuere pertinente.</i>	
<b>Artículo 457.</b> Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.	<i>Artículo 457. Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación de despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.</i>	
	<i>Artículo XXX. Cuando el trabajador que sea despedido, trasladado o desmejorado, consigne pruebas suficientes que hagan sólidamente presumir que goza de fuero sindical, que mantiene una relación de trabajo con su patrono y que ha sido sometido por éste a una conducta o práctica antisindical, persistiendo el temor fundado de que tal situación puede constituir una violación de derechos constitucionales y ocasionar daños a dicho trabajador y a su familia, así como a la organización sindical de que se trate; el afectado podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que ordene su reincorporación a su puesto de labores o el restablecimiento de las condiciones anteriores, por el tiempo que dure el procedimiento de reenganche o reposición.</i>	
	<i>Artículo XXX. La providencia administrativa que dicte el Inspector del Trabajo en el procedimiento de reenganche o reposición, según los casos, deberá acatarse imperativamente.</i>  <i>Su incumplimiento dará lugar a la imposición de la multa correspondiente por parte del funcionario del trabajo; sin perjuicio de que el afectado pueda ejercer la acción de amparo constitucional, a los fines de restituir la situación jurídica infringida.</i>	
<b>Artículo 458.</b> Los trabajadores gozarán de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.		
<b>Sección Séptima</b>		

<b>De la Disolución y Liquidación de los Sindicatos</b>		
<p><b>Artículo 459.</b> Son causas de disolución de los sindicatos:</p> <p>a) La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución;</p> <p>b) Las consagradas en los estatutos;</p> <p>c) En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y</p> <p>d) El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.</p>		
<p><b>Artículo 460.</b> No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.</p>		
<p><b>Artículo 461.</b> La liquidación de las organizaciones sindicales se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. El patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de la federación o confederación a la cual estuviere afiliado el sindicato. En el caso de la disolución de una confederación, pasará al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.</p>		
<p><b>Artículo 462.</b> Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo. La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio del ramo a efecto de que se haga la cancelación del registro.</p>		
<b>Sección Octava</b> <b>De las Federaciones y Confederaciones Sindicales</b>		
<p><b>Artículo 463.</b> Cinco (5) o más sindicatos podrán constituir una federación y tres (3) o más federaciones podrán constituir una confederación.</p>		
<p><b>Artículo 464.</b> Las federaciones y confederaciones deben registrarse en el Ministerio del ramo. La solicitud que presente la junta directiva deberá ir acompañada de los siguientes documentos:</p> <p>a) Copia del acta constitutiva;</p>		

<p>b) Copia de los estatutos aprobados por la asamblea;  c) Nómina de los sindicatos o federaciones fundadores, según sea el caso, con indicación de los domicilios y del registro de cada sindicato o federación; y  d) Copia de las actas de las asambleas de los sindicatos, autorizando la afiliación.</p>		
<p><b>Artículo 465.</b> El Ministro del ramo, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de quince (15) días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzgue conveniente. El Ministro dentro de los quince (15) días siguientes resolverá lo conducente.  Contra la resolución negativa se podrá recurrir para ante la jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.</p>	<p><i>Artículo 465. El Ministro del ramo, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de quince (15) días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzgue conveniente. El Ministro dentro de los quince (15) días siguientes resolverá lo conducente.</i></p> <p><i>Contra la resolución negativa se podrá recurrir ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, a través del procedimiento contencioso- administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.</i></p>	
<p><b>Artículo 466.</b> No podrá registrarse una federación o confederación mientras no haya sido registrada debidamente la mayoría de los sindicatos o federaciones que la integran.</p>		
<p><b>Artículo 467.</b> Las disposiciones de esta Ley relativas a los sindicatos regirán también a las federaciones y confederaciones en cuanto fueren aplicables.</p>		
<p><b>Artículo 468.</b> Las federaciones y confederaciones sindicales, debidamente autorizadas, podrán ejercer la representación de los organismos que las integran y tendrán los mismos derechos y atribuciones que correspondan a los sindicatos en relación a sus miembros.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo III</b>  <b>De las Negociaciones y Conflictos Colectivos</b></p>		
<p style="text-align: center;"><b>Sección Primera</b>  <b>De las Negociaciones Colectivas</b></p>		

<p><b>Artículo 469.</b> Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, 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 de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo.</p>		
<p><b>Artículo 470.</b> En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, ya sea de parte del patrono, ya de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo.</p>	<p><i>Artículo 470. En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo.</i></p>	
<p><b>Artículo 471.</b> Los funcionarios del Trabajo procurarán la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aun antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar la admisión del mismo.</p>		
<p><b>Artículo 472.</b> Si los sindicatos hubieren acordado con los patronos procedimientos previos con miras a la solución de los diferencias que surjan entre ellos, deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.</p>		
<p><b>Artículo 473.</b> Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses. La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título. En ningún caso se coartará el derecho del sindicato a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.</p>	<p><i>Artículo 473. Al tener conocimiento que está planteado o por plantearse un conflicto, petición, controversia o diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses.</i></p> <p><i>La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, o establecimiento se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título. Cuando en una empresa sólo exista un sindicato, aunque no alcance la mayoría absoluta de los trabajadores, dicha organización podrá celebrar convenios colectivos que beneficien a dichos trabajadores.</i></p>	

	<p><i>En ningún caso se coartará el derecho del sindicato o coalición de trabajadores a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.</i></p> <p><i>Dos o más organizaciones sindicales podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al empleador a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto.</i></p>	
<b>Artículo 474.</b> Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector del Trabajo lo comunicará de inmediato al Procurador General de la República a los fines conducentes.		
<b>Sección Segunda Del Pliego de Peticiones</b>		
<b>Artículo 475.</b> El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato expondrá sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva o se dé cumplimiento a la que se tiene pactada.	<i>Artículo 475. El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato, o la coalición de trabajadores, según el caso, expondrá sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva o acuerdo colectivo, según corresponda, o se dé cumplimiento al respectivo instrumento que se encontrare vigente entre las partes.</i>	
<b>Artículo 476.</b> El pliego de peticiones se presentará al patrono por intermedio del Inspector del Trabajo, quien deberá tramitarlo de inmediato.		
<b>Artículo 477.</b> Una vez presentado un pliego contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, el sindicato presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego.		
<b>Sección Tercera De la Conciliación</b>		
<b>Artículo 478.</b> Dentro de las veinticuatro (24) horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector del Trabajo lo transcribirá por sí o por medio de un empleado de su oficina al patrono o patronos de que se		

<p>trate, así como a cualquier sindicato o cámara de producción a la cual pertenezcan la mayoría de los patronos que estuvieren representados.</p>		
<p><b>Artículo 479.</b> El Inspector exigirá al sindicato y a los patronos o a su sindicato que le comuniquen dentro de las cuarenta y ocho (48) horas el nombramiento de dos (2) representantes y de un (1) suplente por cada delegación.</p> <p>Los representantes así nombrados constituirán dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la comunicación hecha al Inspector del Trabajo, junto con éste o su representante, la Junta de Conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, este será sustituido por su respectivo suplente.</p> <p>Los representantes referidos deberán ser trabajadores pertenecientes a la entidad o entidades contra las que se promueva el conflicto, por una parte; y por la otra, el patrono o patronos, o miembros del personal directivo de la empresa o empresas, y podrán estar acompañados por los asesores que designen.</p>		
<p><b>Artículo 480.</b> El Inspector o su representante presidirá las sesiones de la Junta e intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes.</p>		
<p><b>Artículo 481.</b> Los suplentes concurrirán también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular.</p>		
<p><b>Artículo 482.</b> En el caso de que uno de los miembros suplentes de la Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el Inspector que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente.</p>		
<p><b>Artículo 483.</b> Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un (1) representante o sustituto, por lo menos, de cada una de las partes.</p>		
<p><b>Artículo 484.</b> En el caso de que los miembros de la Junta de Conciliación designados por una de las partes en conflicto no concurren o dejaren de concurrir a sesiones de la Junta, el Inspector o su representante exigirá inmediatamente a dicha parte el nombramiento de nuevos delegados.</p>		

<p><b>Artículo 485.</b> La Junta 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 de que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento.</p>		
<p><b>Artículo 486.</b> La recomendación de la Junta de Conciliación puede tomar la forma de términos específicos de arreglo o la recomendación de que la disputa sea sometida a arbitraje. A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente de la Junta de Conciliación.</p>		
<p><b>Artículo 487.</b> Los trabajadores interesados no suspenderán las labores colectivamente hasta tanto no hayan transcurrido ciento veinte (120) horas contadas a partir de la presentación del pliego de peticiones.</p>		
<p><b>Artículo 488.</b> Agotado el procedimiento de conciliación, haya o no ocurrido la suspensión de las labores, si las partes no convinieren en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su presidente 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 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.</p>		
<p><b>Artículo 489.</b> Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas empresas, explotaciones o establecimientos que forman parte de una 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.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Sección Cuarta Del arbitraje</b></p>		
<p><b>Artículo 490.</b> En el caso de que las partes acepten la recomendación de la Junta de Conciliación de que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje, formada por tres (3) miembros. Uno de ellos será escogido por los patronos de una terna</p>		



<p>presentada por los trabajadores en conflicto; otro será escogido por los trabajadores de una terna presentada por lo patronos; y el tercero será escogido por los dos (2) anteriores. En caso de que una de las partes objete la terna presentada por la otra, el Inspector del Trabajo decidirá en forma sumaria, y si no pudiere lograr acuerdo para las designaciones en el término de cinco (5) días continuos, hará el nombramiento.</p> <p>Los miembros 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.</p> <p>La postulación será acompañada de una declaración de los candidatos de que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro.</p>		
<p><b>Artículo 491.</b> La Junta de Arbitraje constituida según el <a href="#">artículo anterior</a> será presidida por el tercer miembro de la misma y se reunirá a las horas y en los sitios que éste indique.</p> <p>Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría de votos. Si no se lograre la mayoría, prevalecerá el voto del presidente.</p>		
<p><b>Artículo 492.</b> La Junta de Arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.</p> <p>Los miembros de la Junta de Arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables.</p> <p>Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.</p>		
<p><b>Artículo 493.</b> El laudo deberá ser dictado dentro de los treinta (30) 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 (30) días más. El laudo será publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y será obligatorio para las partes por el término que él fije, que no podrá ser menor de dos (2) años ni mayor de tres (3).</p>		
<p><b>Sección Quinta De la huelga</b></p>		
<p><b>Artículo 494.</b> Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.</p>	<p><i>Artículo 494. Se entiende por huelga cualquier modalidad de suspensión colectiva de las labores, así como cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción</i></p>	

	<p><i>de sus intereses.</i></p> <p><i>La huelga, como contenido esencial de la libertad sindical, consagrada a los trabajadores, se ejercerá a través de sus organizaciones sindicales o las coaliciones de trabajadores, según sea el caso, que los representen en las condiciones previstas en la presente Ley.</i></p>	
<p><b>Artículo 495.</b> No se considera violatoria del <a href="#">artículo anterior</a> la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.</p>		
<p><b>Artículo 496.</b> El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta Ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.</p>	<p><i>Artículo 496. El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos esenciales sometidos a esta Ley, cuando su paralización no coloque en peligro la vida, la salud y la seguridad de la población o de una parte de ella, o no cause perjuicios irreparables a las instituciones. En estos casos, la no prestación de servicios mínimos indispensables, determinará la ilicitud de la huelga.</i></p>	
<p><b>Artículo 497.</b> Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere:</p> <p>a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada;</p> <p>b) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste en relación a los patronos contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y</p> <p>c) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.</p>		
<p><b>Artículo 498.</b> De los trabajadores en conflicto, aun declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. A estos efectos, el patrono y sus representantes están obligados</p>		

<p>a permitir su entrada a la empresa y facilitarles el cumplimiento de su labor.</p> <p>Los trabajadores obligados a continuar prestando servicio serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad y la fuente de trabajo, de conformidad con lo requerimientos técnicos propios de la actividad.</p> <p>El sindicato y el patrono se pondrán de acuerdo sobre el número de trabajadores que continuarán prestando servicio.</p> <p>El sindicato podrá hacer las observaciones que estime pertinentes cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente.</p>		
<p><b>Artículo 499.</b> Los trabajadores que presten servicio en vehículos o aeronaves 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.</p>		
<p><b>Artículo 500.</b> Los trabajadores que presten servicio en un buque no podrán declarar la huelga durante la navegación. Cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, los trabajadores podrán suspender el trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos 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.</p>		
<p><b>Artículo 501.</b> A fin de facilitar a las autoridades de policía su misión de impedir que se violen los derechos constitucionales y de conservar el orden público, tanto los patronos como los trabajadores participarán a la Primera Autoridad Civil de la jurisdicción, la declaración de huelga o la de poner término a una huelga existente.</p>		
<p><b>Artículo 502.</b> En caso de huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha con sus patronos, ésta se ejercerá dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde esté planteado el conflicto principal.</p>		
<p><b>Artículo 503.</b> Para la tramitación de las huelgas de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes:</p> <p>a) El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores que sean parte en el conflicto principal</p>		

<p>de que se trate;</p> <p>b) La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos (2) representantes de los trabajadores y un (1) suplente, y dos (2) representantes de los patronos y un (1) 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 los trabajadores 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;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) 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; y</p> <p>e) La huelga de solidaridad, por su misma naturaleza, no dará lugar al arbitraje.</p>		
<p><b>Artículo 504.</b> En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje.</p>		
<p><b>Artículo 505.</b> El tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo, cuando éste se haya tramitado de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.</p>		
<p><b>Artículo 506.</b> Ningún patrono podrá despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorar sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivo de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo; y ningún trabajador podrá molestar ni incitar a boicoteo contra algún patrono interesado directamente en una disputa de trabajo, con motivo de su actitud en tal disputa.</p> <p>Los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo gozarán de inamovilidad mientras el mismo dure, en condiciones similares a las de los trabajadores amparados por fuero sindical.</p>		
<p align="center"><b>Capítulo IV</b></p>		

<b>De la Convención Colectiva de Trabajo</b>		
<p><b>Artículo 507.</b> La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, 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.</p>	<p><i>Artículo 507. La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, 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.</i></p> <p><i>En la empresa que no tuviere trabajadores sindicalizados, en la que no existiere sindicato o en la cual, el número de trabajadores fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrá celebrarse acuerdos colectivos de trabajo entre la coalición de trabajadores y el empleador, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. Los acuerdos colectivos establecerán su ámbito de validez.</i></p>	
<p><b>Artículo 508.</b> Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención.</p>		
<p><b>Artículo 509.</b> Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los <a href="#">artículos 42</a> y <a href="#">45</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 510.</b> No estarán comprendidos dentro de los beneficiarios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión.</p>		
<p><b>Artículo 511.</b> La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.</p>		
<p><b>Artículo 512.</b> No obstante lo establecido en el <a href="#">artículo anterior</a>, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen</p>		

<p>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.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> 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.</p> <p>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.</p>		
<p><b>Artículo 513.</b> Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención que celebre con el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicará a los trabajadores de esos departamentos o sucursales.</p>		
<p><b>Artículo 514.</b> El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.</p>	<p><i>Artículo 514. El patrono está obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.</i></p> <p><i>Cuando en una empresa exista un solo sindicato, que no logre representar a la mayoría absoluta de los trabajadores, el patrono estará obligado a negociar y celebrar un convenio colectivo con éste.</i></p>	
<p><b>Artículo 515.</b> A los fines de determinar la mayoría requerida en el <a href="#">artículo anterior</a>, no se tomará en consideración a los trabajadores de dirección o de confianza.</p>		
<p><b>Artículo 516.</b> El sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres (3) ejemplares y el acta de la asamblea en la cual se acordó dicha presentación.</p>		
<p><b>Artículo 517.</b> Presentado un proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo transcribirá al patrono el proyecto presentado, a los efectos de iniciar las negociaciones en fecha inmediata, el día y la hora que señale. Si considerare que debe formular observaciones por</p>		

razones de carácter legal, así lo notificará al sindicato a los efectos de las aclaraciones o correcciones que sean necesarias.		
<b>Artículo 518.</b> Haya o no habido la presentación prevista en los artículos anteriores, el sindicato o el patrono, conjunta o separadamente, podrán solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se efectúe en presencia de un funcionario del Trabajo, quien presidirá las negociaciones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en razones de conveniencia y equidad.		
<p><b>Artículo 519.</b> Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva 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 defensas, el Inspector del Trabajo decidirá dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del Trabajo se oirá apelación en un solo efecto por ante el Ministro del ramo. El lapso para apelar será de diez (10) días hábiles. Si el Ministro no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley de Procedimientos Administrativos o lo hiciera en forma adversa, el sindicato podrá recurrir dentro de los cinco (5) días siguientes ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa, la que decidirá en forma breve y sumaria.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Si la decisión definitivamente firme declarare con lugar la oposición de la parte patronal, terminará el procedimiento. Si declarare improcedente la oposición, continuarán las negociaciones.</p>	<p><i>Artículo 519. Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva sólo podrán formular alegatos u oponer defensas sobre la procedencia o improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán formular nuevos alegatos u oponer otras defensas. El Inspector del Trabajo decidirá dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del Trabajo se interpondrá Recurso Jerárquico por ante el Ministro del ramo. El lapso para su interposición será de diez (10) días hábiles. Si el Ministro no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o lo hiciera en forma adversa, cualquiera de las partes podrá recurrir dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, la que decidirá en forma breve y sumaria.</i></p> <p><i>PARAGRAFO UNICO: Si el Inspector del Trabajo declarare improcedente los alegatos o defensas opuestos por el patrono, el recurso interpuesto por éste no suspenderá las negociaciones.</i></p>	
<b>Artículo 520.</b> A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad será similar a la de los trabajadores que gozan de fuero sindical y tendrá efecto durante el período de las negociaciones conciliatorias del proyecto de convención, hasta por un lapso de ciento ochenta (180) días. En casos excepcionales el Inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo hasta por noventa (90) días más.		

<p><b>Artículo 521.</b> La convención colectiva será depositada en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La convención colectiva celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.</p>	<p><i>Artículo 521. La convención colectiva o el acuerdo colectivo de trabajo, según el caso, será depositado en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La convención colectiva celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos sus efectos legales, sin perjuicio de la obligación del Inspector del Trabajo de verificar su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, así como de impartir la correspondiente homologación.</i></p>	
<p><b>Artículo 522.</b> El sindicato que sea parte de una convención colectiva de trabajo será responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y al patrono respectivamente.</p>		
<p><b>Artículo 523.</b> La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.</p>	<p><i>Artículo 523. La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.</i></p> <p><i>La duración de los acuerdos colectivos celebrados entre un grupo o coalición de trabajadores y un patrono no excederá de dos (2) años.</i></p>	
<p><b>Artículo 524.</b> Vencido el período de una convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.</p>		
<p><b>Artículo 525.</b> Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones.</p> <p>El Inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles.</p> <p>Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.</p>		



<p><b>Artículo 526.</b> En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el <a href="#">artículo 506</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 527.</b> Cuando en virtud de una convención colectiva 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.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo V</b> <b>De la Reunión Normativa Laboral y de la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas</b></p>		
<p style="text-align: center;"><b>Sección Primera</b> <b>De la Reunión Normativa Laboral</b></p>		
<p><b>Artículo 528.</b> 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 uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.</p>		
<p><b>Artículo 529.</b> Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos o sindicatos de patronos, podrán solicitar del Ministerio del ramo 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Expresar claramente y con precisión la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención;</li> <li>b) Determinar, cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores, los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicio a esos patronos y estén</li> </ul>		

<p>afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes;</p> <p>c) Determinar, cuando la formule uno o varios patronos, el o los sindicatos de trabajadores requeridos a negociar colectivamente e ir acompañada de la nómina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados; y</p> <p>d) Acompañar el pliego de peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral.</p>		
<p><b>Artículo 530.</b> El Ministerio del ramo convocará la Reunión Normativa Laboral al verificar que se cumplen las condiciones siguientes:</p> <p>a) Que el patrono o patronos, sindicato o asociación de patronos, a juicio del Ministerio, represente la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y que los trabajadores que presten sus servicios a esos patronos constituyan la mayoría de los que trabajen en dicha rama de actividad; y</p> <p>b) Que las organizaciones sindicales de trabajadores representen, a juicio del Ministerio, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas vigentes que afecten a la mayoría de los patronos y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que se trate, el Ministerio convocará, de oficio o a petición de parte, 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.</p>		
<p><b>Artículo 531.</b> El Ministerio del ramo podrá solicitar de las organizaciones sindicales de trabajadores y de los patronos los datos e informaciones que estime convenientes para la determinación y comprobación de los requisitos exigidos en el <a href="#">artículo anterior</a>.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> El Ministerio del ramo, en un término de treinta (30) días continuos, deberá hacer la convocatoria de la Reunión o negarla por auto razonado por considerar que no se cumplen los requisitos legales.</p>		
<p><b>Artículo 532.</b> Cuando la convocatoria a una Reunión Normativa Laboral tenga por finalidad uniformar las condiciones de trabajo conforme a lo pautado en el Parágrafo Único del <a href="#">artículo 530</a> de esta Ley, se podrá ubicar a los patronos convocados en diversos grupos, según el capital de cada uno de ellos, el número de trabajadores que utilicen, los beneficios obtenidos en sus ejercicios económicos, su ubicación territorial y demás factores que puedan contribuir a determinar</p>		

<p>sus características e importancia. En tales casos se tomarán especialmente en consideración las condiciones de trabajo y beneficios acordados en la correspondiente convención colectiva por la cual se rijan. A los fines señalados en el citado Parágrafo, se entiende por parte interesada a las organizaciones sindicales de trabajadores y a los patronos o sindicatos de patronos.</p>		
<p><b>Artículo 533.</b> Si la solicitud resultare ajustada a los extremos establecidos en el <a href="#">artículo 529</a> el Ministerio 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 de Venezuela y en diarios de amplia circulación, para dentro del plazo improrrogable de treinta (30) días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta. La Resolución contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma;</li> <li>b) Nómina de los convocados y de los solicitantes;</li> <li>c) Rama de actividad de que se trate;</li> <li>d) Alcance local, regional o nacional que se proponga darle a la Reunión Normativa;</li> <li>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, sean de carácter conciliatorio o conflictivo, en los cuales sea parte alguno de los patronos convocados; y</li> <li>f) Advertencia de que desde el día y hora de la solicitud de la Reunión, ningún patrono podía despedir, trasladar ni desmejorar a ningún trabajador sin causa justificada debidamente calificada por la autoridad competente mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II de este Título, ni podrá hacerlo mientras la Reunión no hubiere concluido.</li> </ul>		
<p><b>Artículo 534.</b> Se considerará legalmente obligado por la convención colectiva suscrita en la Reunión Normativa Laboral, al patrono o sindicato de patronos y a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales de trabajadores que, convocado de conformidad con el <a href="#">artículo 530</a> de esta Ley, no hubiere concurrido a dicha reunión. Quienes hubiesen concurrido están en la obligación de asistir regularmente a las deliberaciones.</p> <p>Cuando alguno o algunos de los asistentes que hayan concurrido a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones no estuviere de acuerdo con el convenio a que hayan llegado los demás, lo hará constar en acta, pudiendo abstenerse de firmar la convención colectiva y quedar en situación análoga a la de los no convocados y tendrá el derecho a oponerse a la extensión de la convención.</p>		

<p>La constancia en acta a que se refiere el aparte anterior deberá contener la especificación de las cláusulas con las que no esté de acuerdo y las razones que tuviere para su oposición.</p>		
<p><b>Artículo 535.</b> Los convocados a una Reunión Normativa Laboral que dejaren de asistir a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones, quedarán legalmente obligados por la convención colectiva suscrita en la Reunión.</p>		
<p><b>Artículo 536.</b> Sólo en la oportunidad de la instalación de la Reunión Normativa Laboral podrá cualquiera de las partes oponer alegatos o defensas de fondo tendientes 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 ramo como de mero derecho dentro del plazo improrrogable de cinco (5) días hábiles; salvo si lo alegado diere lugar a pruebas, en cuyo caso se abrirá una articulación de cuatro (4) días hábiles, vencida la cual el Ministerio decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.</p>		
<p><b>Artículo 537.</b> Cuando uno o varios patronos o sindicatos de patronos y uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores se hubieren reunido voluntariamente a fin de negociar una convención colectiva de trabajo para una determinada rama de actividad, podrán solicitar del Ministerio del ramo que los declare como Reunión Normativa Laboral para esa rama de actividad y con el carácter local regional o nacional que le señale.</p>		
<p><b>Artículo 538.</b> El Ministerio del ramo, una vez comprobado que los solicitantes reúnen los extremos establecidos en los incisos a) y b) del <a href="#">artículo 530</a> de esta Ley, los declarará como Reunión Normativa Laboral mediante Resolución especial que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación. <b>Parágrafo Único:</b> El Ministerio del ramo podrá también hacer de oficio la declaratoria a que se refiere este artículo. En este caso, los trabajadores gozarán de inamovilidad de conformidad con el literal f) del <a href="#">artículo 533</a>.</p>		
<p><b>Artículo 539.</b> Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos, que no hubieren sido convocados a una Reunión Normativa Laboral podrán adherirse a ella siempre que así lo manifiesten mediante escrito dirigido al funcionario que presida la Reunión. A tales fines deberá cumplir los siguientes requisitos:</p>		

<p>a) Cuando el adherente fuere una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, deberán acompañar la nómina de los trabajadores sindicalizados que presten servicio al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente; y</p> <p>b) Cuando el adherente fuere uno o varios patronos o sindicatos de patronos, deberá anexar la nómina de los trabajadores correspondientes.</p>		
<p><b>Artículo 540.</b> Una vez recibido el escrito, el funcionario, previo examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por esta Ley, decidirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la adhesión solicitada.</p>		
<p><b>Artículo 541.</b> Los adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos a las mismas obligaciones y derechos que corresponden a los que hayan sido legalmente convocados.</p>		
<p><b>Artículo 542.</b> En toda Reunión Normativa Laboral intervendrá directamente el Ministerio del ramo por órgano del Ministro o del funcionario que éste designe.</p>		
<p><b>Artículo 543.</b> El funcionario 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.</p>		
<p><b>Artículo 544.</b> La convocatoria o el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral producirá de inmediato en escala local, regional o nacional, según sea el caso, en la rama de actividad de que se trate, la suspensión de la tramitación legal de todo pliego de peticiones, ya sea de carácter conciliatorio o conflictivo, en el cual sean parte patronos o asociaciones de patronos, o bien sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores comprendidos en la Reunión Normativa Laboral.</p>		
<p><b>Artículo 545.</b> Cuando uno o varios patronos, sindicatos o federación de sindicatos de trabajadores, no hayan sido convocados ni se hayan adherido a una Reunión Normativa Laboral de la rama de actividad a que pertenezcan, los pliegos de peticiones que hayan sido introducidos o se introduzcan respecto a ellos se tramitarán exclusivamente con carácter conciliatorio, y el acuerdo a que se llegare quedará condicionado al resultado de la Reunión Normativa Laboral, de conformidad con lo establecido en los <a href="#">artículos 555</a> y <a href="#">556</a> de esta Ley.</p>		

<p><b>Artículo 546.</b> El acuerdo logrado mediante la negociación de pliegos conciliatorios entre quienes no hayan sido parte en una Reunión Normativa Laboral, surtirá todos sus efectos entre los contratantes. Si el Ejecutivo Nacional extendiere la convención colectiva o el laudo derivado de la Reunión Normativa Laboral de la cual estuvieron excluidos los contratantes, las disposiciones extendidas privarán sobre las del acuerdo, quedando a salvo lo dispuesto en el <a href="#">artículo 557</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 547.</b> Los <a href="#">artículos 544</a> y <a href="#">545</a> cesarán de producir sus efectos así:  a) Ambos artículos, al concluir la Reunión Normativa Laboral sin suscribirse una convención colectiva ni haberse ejercido el derecho de huelga; y  b) El <a href="#">artículo 545</a>, a los quince (15) días continuos de haberse suscrito la convención colectiva o dictado el laudo arbitral, sin que se hubiere solicitado su extensión obligatoria.</p>		
<p><b>Artículo 548.</b> La Reunión Normativa Laboral concluirá a los sesenta (60) días continuos de su instalación, pero podrá convenir una prórroga de su duración. El Ministerio del ramo podrá también prorrogarla hasta por un máximo de treinta (30) días continuos cuando, a su juicio, hubiere la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo definitivo.</p>		
<p><b>Artículo 549.</b> Cuando la Reunión Normativa Laboral no fuere prorrogada, o al vencimiento de la prórroga, si la hubiere, el Ministerio del ramo podrá, a solicitud de parte o de oficio, someter el asunto a arbitraje, de acuerdo con lo previsto en la Sección Cuarta del Capítulo III, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario que preside la Reunión su propósito de ejercer el derecho de huelga en conformidad con el Capítulo III de este Título.</p>		
<p><b>Artículo 550.</b> Si al vencimiento del término fijado por el <a href="#">artículo 548</a>, la Reunión Normativa Laboral no hubiere llegado a un acuerdo definitivo, el Ministerio del ramo podrá prorrogar dicho período hasta por un máximo de treinta (30) días más, cuando a su juicio haya la posibilidad, según el estado de las negociaciones, de que las partes lleguen a suscribir la convención.</p>		
<p><b>Artículo 551.</b> Durante la vigencia de una convención colectiva por rama de actividad suscrita en una Reunión Normativa Laboral, no podrán presentarse a los patronos obligados por dicho convenio ni se le dará curso a pliegos de peticiones que pretendan modificar las estipulaciones</p>		

<p>pactadas en la misma.</p>		
<p><b>Artículo 552.</b> La convención colectiva por rama de actividad, o en su defecto el laudo arbitral, se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios a los patronos comprendidos en uno u otro, cualesquiera que sean sus profesiones u oficios, sin perjuicio de que se establezcan condiciones de trabajos específicas para cada oficio o profesión o para determinadas empresas. Queda a salvo lo dispuesto en el <a href="#">artículo 510</a>. <b>Parágrafo Único:</b> Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan puestos de dirección o de confianza.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Sección Segunda</b> <b>De la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas</b></p>		
<p><b>Artículo 553.</b> La convención colectiva suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral podrán ser declarados por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la misma rama de actividad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, a solicitud de la propia Reunión Normativa o de cualquiera de los sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos de trabajadores o de cualquier patrono o sindicato de patronos que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral.</p>		
<p><b>Artículo 554.</b> El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.</p>		
<p><b>Artículo 555.</b> Para que una convención colectiva o laudo arbitral pueda ser declarado por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para toda una determinada rama de actividad, en escala local, regional o nacional, será necesario que se llenen los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Que la convención colectiva o laudo arbitral comprenda al patrono o patronos, o sindicato de patronos que, a juicio del Ministerio del ramo, represente la mayoría de los patronos de la rama de actividad de que se trate y tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores ocupados en ella;</li> <li>b) Que comprenda al sindicato, sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos que agrupen, a juicio del Ministerio del ramo, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate;</li> <li>c) Que la solicitud de la Reunión Normativa Laboral, de cualquiera de los sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, o patronos o</li> </ul>		

<p>sindicatos de patronos, que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral, sea publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, emplazando a cualquier patrono o sindicato de patronos, sindicato o federación sindical de trabajadores, que se considere directamente afectado por tal extensión obligatoria, a formular oposición razonada dentro del término improrrogable de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del Aviso Oficial; y</p> <p>d) Que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición alguna o las que se hubieren formulado hubieren sido desechadas por el Ministerio del ramo, por improcedentes o inmotivadas.</p> <p>A los efectos de este inciso, cuando oportunamente se presente la oposición, el Ministerio del ramo la notificará a los interesados y abrirá una articulación de diez (10) 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 Despacho decidirá definitivamente sobre la oposición. Si ésta fuere desechada, el Ministerio propondrá al Ejecutivo Nacional que expida Decreto declarando la extensión de la convención o laudo. El Decreto podrá fijar condiciones de trabajo peculiares a la empresa, explotación o establecimiento afectado, atendiendo a su capacidad económica, a las características de la región y al interés general de la rama de actividad respectiva.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Cuando la oposición formulada fuere declarada procedente, el Ministerio del ramo procurará avenir a las partes sometiéndoles las modificaciones necesarias de acuerdo con los fundamentos de la oposición y, si éstas fueren aprobadas por las partes interesadas, la convención colectiva o laudo será declarada obligatoria para quienes formularon oposición, haciéndose constar expresamente en el Decreto de extensión las modificaciones aprobadas, las que no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.</p>		
<p><b>Artículo 556.</b> El Decreto que declare la extensión de la convención colectiva o del laudo a toda la respectiva rama de actividad, debe ser aprobado en Consejo de Ministros, previo informe razonado del Ministro del ramo.</p>		
<p><b>Artículo 557.</b> La convención colectiva o laudo declarado de extensión obligatoria se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo o convenciones colectivas, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más</p>		



favorables a los trabajadores.		
<b>Artículo 558.</b> Al vencimiento de una convención colectiva por rama de actividad, mientras no entre en vigencia otra de la misma naturaleza, continuarán aplicándose las estipulaciones de dicha convención.		
<b>Artículo 559.</b> Cuando la convención colectiva no pudiere ser extendida por no llenar los requisitos exigidos en el <a href="#">artículo 555</a> , bastará sin embargo, que uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores de una misma actividad, extraños a aquella convención colectiva, como resultado de un acuerdo previo, manifiesten ante el Ministerio del ramo 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 llegase a cubrir los requisitos del <a href="#">artículo 555</a> , se podrá pedir la extensión, siempre que el término respectivo no hubiere vencido.		
<b>TÍTULO VIII DE LOS INFORTUNIOS EN EL TRABAJO</b>	<b>TÍTULO III DE LA RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL</b>	
<b>Artículo 560.</b> Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el <a href="#">artículo 563</a> , estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.		
<b>Artículo 561.</b> Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.		
<b>Artículo 562.</b> Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o		

<p>biológicos, condiciones ergológicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración.</p>		
<p><b>Artículo 563.</b> Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidos a las disposiciones del derecho común, o a las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan:</p> <p>a) cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima;</p> <p>b) cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial;</p> <p>c) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono;</p> <p>d) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y</p> <p>e) cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquél y que viven bajo el mismo techo.</p>		
<p><b>Artículo 564.</b> Los accidentes y enfermedades profesionales deben notificarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a aquella en que ocurra el accidente o se diagnostique la enfermedad por la víctima, si ésta estuviere en estado de hacerlo, al patrono, a su representante u oficina local, o al encargado de dirigir los trabajos donde hubieren ocurrido.</p> <p>Si la víctima hubiere quedado en estado de hacer la notificación y no la hubiese hecho dentro del plazo indicado, el patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a las consecuencias de la falta de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica. En este caso, las indemnizaciones se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.</p>		
<p><b>Artículo 565.</b> El patrono dará cuenta a la respectiva Inspectoría del Trabajo dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido el accidente o de diagnosticada la enfermedad.</p>		
<p><b>Artículo 566.</b> Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización conforme a esta Ley, se clasifican así:</p>		

<p>a) La muerte;  b) Incapacidad absoluta y permanente;  c) Incapacidad absoluta y temporal;  d) Incapacidad parcial y permanente; y  e) Incapacidad parcial y temporal.  No se consideran como incapacidades los defectos físicos provenientes de accidentes o enfermedades profesionales que no inhabiliten al trabajador para ejecutar con la misma eficacia la misma clase de trabajo de que era capaz antes de ocurrir el accidente o contraer la enfermedad.</p>		
<p><b>Artículo 567.</b> En caso de accidente o enfermedad profesional que ocasione la muerte, los parientes del difunto a los que se refiere el <a href="#">artículo siguiente</a>, tendrán derecho a una indemnización igual al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.</p>		
<p><b>Artículo 568.</b> Tendrán derecho a reclamar las indemnizaciones a que se refiere el <a href="#">artículo anterior</a>, taxativamente, los siguientes parientes del difunto:</p> <p>a) Los hijos menores de dieciocho (18) años, o mayores, cuando padezcan de defectos físicos permanentes que los incapaciten para ganarse la vida;  b) La viuda o el viudo que no hubiere solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la concubina o el concubino que hubiere vivido en concubinato con el difunto hasta su fallecimiento;  c) Los ascendientes que hubieren estado a cargo del difunto para la época de la muerte; y  d) Los nietos menores de dieciocho (18) años cuando sean huérfanos, y cuando sin serlo, el padre o la madre de ellos no tengan derecho a la indemnización y sean incapaces de subvenir a la subsistencia de aquellos.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Los beneficiarios determinados en este artículo no se considerarán sucesores para los efectos fiscales relativos a las sucesiones hereditarias.</p>		
<p><b>Artículo 569.</b> Ninguna de las personas indicadas en el <a href="#">artículo anterior</a> tiene derecho preferente. En caso de que la indemnización sea pedida simultánea o sucesivamente por dos (2) o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales y por cabezas.</p>		
<p><b>Artículo 570.</b> El patrono quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de la indemnización a los parientes de la víctima que la</p>		

<p>hubieren reclamado dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte de aquélla. Transcurrido este lapso, los demás parientes sólo tendrán acción para reclamar su parte contra los que hubieren recibido la indemnización.</p>		
<p><b>Artículo 571.</b> En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, la víctima tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.</p>	<p><i>Artículo 571. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y permanente para el trabajo, la víctima tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.</i></p>	
<p><b>Artículo 572.</b> En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad absoluta y temporal para el trabajo, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.</p>	<p><i>Artículo 572. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y temporal para el trabajo, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.</i></p>	
<p><b>Artículo 573.</b> En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad de ganancias causadas por el accidente, según el Reglamento. Esta indemnización no excederá del salario de un (1) año, ni de la cantidad equivalente a quince (15) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.</p>	<p><i>Artículo 573. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad de ganancias causadas por el accidente, según el Reglamento.</i>  <i>Esta indemnización no excederá del salario de un (1) año, ni de la cantidad equivalente a quince (15) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.</i></p>	
<p><b>Artículo 574.</b> Si la enfermedad o el accidente producen incapacidad parcial y temporal, la víctima tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario, la reducción de la capacidad causada por el accidente y los días que dure la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.</p>	<p><i>Artículo 574. Si la enfermedad o el accidente producen discapacidad parcial y temporal, la víctima tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario, la reducción de la capacidad causada por el accidente y los días que dure la incapacidad.</i>  <i>Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.</i></p>	
<p><b>Artículo 575.</b> Para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a los artículos anteriores se aplicará el salario normal que hubiere tenido derecho a cobrar la víctima el día que ocurrió el accidente o la enfermedad profesional.</p>		

<p>Los lapsos establecidos en dichos artículos se contarán por días continuos, sin exclusión alguna.</p>		
<p><b>Artículo 576.</b> En los casos de trabajo por unidad de obra, por piezas o a destajo o por tarea, el salario para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes, será el promedio de lo que haya percibido el trabajador en los tres (3) meses inmediatamente anteriores al accidente o a la fecha en que quedó imposibilitado para asistir al trabajo por razón de la enfermedad profesional.</p>		
<p><b>Artículo 577.</b> Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales tendrán además derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que sea necesaria como consecuencia de tales accidentes o enfermedades. En caso de muerte, el patrono estará obligado a sufragar los gastos de entierro. La obligación de cubrir estos gastos no excederá de la cantidad equivalente a cinco (5) salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriores.</p>	<p><i>Artículo 577. Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales tendrán además derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que sea necesaria como consecuencia de tales accidentes o enfermedades. En caso de muerte, el patrono estará obligado a sufragar los gastos de entierro.</i></p> <p><i>La obligación de cubrir estos gastos no será inferior de la cantidad equivalente a cinco (5) salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriores.</i></p>	
<p><b>Artículo 578.</b> En caso de que los patronos responsables de los accidentes o enfermedades profesionales tengan hospitales, clínicas o establecimientos análogos, declarados suficientes por el Ministerio del ramo de la salud para prestar la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica a que se refiere el <a href="#">artículo anterior</a>, tendrán el derecho de que la asistencia sea prestada en sus establecimientos, y los damnificados no podrán pretender que les sea prestada en otra parte.</p>		
<p><b>Artículo 579.</b> Si las víctimas de accidentes y enfermedades profesionales se negaren reiteradamente a someterse a la disposiciones, regímenes y tratamientos que indiquen los facultativos que presten la asistencia, el patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.</p>		
<p><b>Artículo 580.</b> En el caso previsto en el <a href="#">artículo anterior</a>, las indemnizaciones establecidas por los artículos precedentes se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que hubiera tenido la incapacidad si se hubiesen cumplido las referidas disposiciones, regímenes y tratamientos.</p>		

<p><b>Artículo 581.</b> El Ejecutivo Nacional, en la reglamentación de esta Ley, o por Resoluciones especiales, establecerá las reglas para determinar la clase y grado de las incapacidades producidas por los accidentes y enfermedades profesionales, y las correspondientes indemnizaciones dentro de los límites establecidos en este Título.</p>		
<p><b>Artículo 582.</b> Las enfermedades no profesionales, pero que se contraen por el hecho de residir en los lugares donde se presta el servicio, y que constituyen endemias reinantes en dichos lugares, no dan derecho a indemnización, pero sí a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en los hospitales, clínicas o establecimientos a que se refiere el <a href="#">artículo 578</a>.</p>		
<p><b>Artículo 583.</b> El Ejecutivo Nacional en la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales determinará las sustancias que se consideran como productoras de enfermedades e intoxicaciones profesionales, cuando éstas hayan sido adquiridas por trabajadores que presten servicio en industrias en las cuales se fabriquen o se empleen dichas sustancias.</p>		
<p><b>Artículo 584.</b> Cuando el trabajador, como consecuencia del accidente o enfermedad, no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, el patrono está obligado a proporcionárselo, si fuere posible, y con este objeto está facultado para hacer los traslados de personal que sean necesarios.</p>		
<p><b>Artículo 585.</b> En los casos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia. Las disposiciones de este Título tendrán en ese caso únicamente carácter supletorio para lo no previsto por la Ley pertinente.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO IX DE LA ADMINISTRACIÓN Y EL TRABAJO</b></p>		
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo I De los Organismos Administrativos del Trabajo</b></p>		
<p><b>Artículo 586.</b> El cumplimiento de la parte administrativa de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Ministerio que tenga a su cargo el ramo del Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones: a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y de las demás leyes laborales y su reglamentación;</p>		

<p>b) Recoger la información necesaria para la intervención del Estado en materia de Trabajo y para la reforma de las leyes y reglamentos, tomando en cuenta las enseñanzas derivadas de su experimentación y de las nuevas orientaciones que se incorporen a la doctrina y al Derecho Laboral;</p> <p>c) Participar en la elaboración de planes relacionados con el empleo, los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional;</p> <p>d) Presentar proyectos de Ley sobre el Trabajo y la Seguridad Social; y</p> <p>e) Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes.</p>		
<p><b>Artículo 587.</b> El Ministerio del ramo deberá publicar, dentro de los primeros seis (6) meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual deberá contener las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada, detallada y desagregada de la situación del mercado de trabajo y de las tendencias observadas, con especial énfasis en la desocupación y el empleo, la productividad y la sindicalización, por áreas geográficas y ramas de actividad. Dicho informe deberá estar elaborado sobre bases que permitan disponer de información ininterrumpida sobre cada materia, especialmente sobre el nivel de empleo y costo de vida.</p> <p>Así mismo, el Ministerio deberá publicar periódicamente un boletín contentivo de los resultados de las encuestas e información estadística procesadas en el lapso indicado.</p>		
<p><b>Artículo 588.</b> En el Distrito Federal, en los Estados y en los Territorios Federales habrá, por lo menos, una Inspectoría del Trabajo, dependiente del Ministerio del ramo.</p> <p>Por circunstancias especiales, se podrá extender la jurisdicción territorial de una Inspectoría a una zona inmediata de otra entidad colindante a aquella donde tenga su sede.</p>		

<p><b>Artículo 589.</b> Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones:</p> <p>a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento en la jurisdicción territorial que le corresponda;</p> <p>b) Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los sindicatos y sus miembros y mediante el catastro de desempleados en su jurisdicción;</p> <p>c) Intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que determine esta Ley; y</p> <p>d) Nombrar comisionados especiales, permanentes u ocasionales, para acopiar datos sobre cualquier especie de asuntos de orden económico y social que surjan en el territorio de su jurisdicción y para ejecutar las instrucciones que les comunique el Inspector.</p> <p>El nombramiento de comisionados deberán consultarlo al Ministerio del ramo.</p>		
	<p><i>Artículo XXX. Cada Inspectoría del Trabajo tendrá adscrita una Unidad de Supervisión, que ejercerá las funciones de inspección del cumplimiento de la normativa sobre condiciones de trabajo, empleo, seguridad social, higiene y seguridad industrial, de los niños, niñas y adolescentes, de las normas protectoras de la maternidad y de la familia; y se servirá de los profesionales y técnicos, de conformidad con lo establecido en el artículo 595 de esta Ley.</i></p>	
<p><b>Artículo 590.</b> Los Inspectores del Trabajo y quienes hagan legalmente sus veces podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora, para verificar si se cumple con las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita.</p> <p>Si se tratare de un hogar doméstico, no podrá entrar sin permiso del jefe de familia u orden judicial.</p> <p><b>Parágrafo Primero:</b> Los funcionarios deberán guardar secreto sobre los procedimientos operacionales de que tomen conocimiento en sus visitas o actos de inspección, mantendrán absoluta imparcialidad y deberán abstenerse de tomar posiciones partidistas y políticas de cualquier índole.</p> <p><b>Parágrafo Segundo:</b> En las visitas de inspección, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, si lo considerare necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen cabalmente, así como interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o a cualquier miembro del personal, con carácter</p>		



<p>confidencial si la comunicación de lo declarado y la identificación del declarante pudieren provocar represalias contra éste, 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, y realizar cualesquiera investigaciones que fueren pertinentes.</p>		
	<p><i>Artículo XXX. Las inspecciones que adelante la Unidad de Supervisión serán ejecutadas atendiendo a:</i></p> <p><i>La planificación de actividades que, conforme a sus políticas, diseñe el Ministerio del Trabajo;</i></p> <p><i>Las denuncias que fueren presentadas con indicación detallada de las presuntas violaciones;</i></p> <p><i>Los hechos que por su gravedad y la inminencia del riesgo que comporta a la vida y salud de los trabajadores, ameriten la actuación de oficio del funcionario. En este caso, el acto supervisorio deberá ser debidamente motivado y sometido a la consideración del superior inmediato, a los fines de determinar si el funcionario actuó con base en las circunstancias descritas.</i></p>	
	<p><i>Artículo XXX. Si en el desarrollo de una inspección, fuere constatado el incumplimiento de obligaciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo que pudieren causar, de modo inmediato, un daño grave a la vida o salud de los trabajadores, el funcionario adscrito a la Unidad de Supervisión, podrá requerir el cumplimiento de la normativa correspondiente y ordenar la suspensión o paralización de las labores estrictamente afectadas por el riesgo, hasta tanto se compruebe que éste ha cesado, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO PRIMERO: La orden de suspensión o paralización de las labores deberá motivarse suficientemente e indicar el riesgo detectado, su inmediatez y el ámbito estricto de las actividades que afecte.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso, la orden de suspensión o paralización de las labores deberá ser notificada de inmediato al jefe de la Unidad de Supervisión,</i></p>	

	<p><i>quien podrá hacerla cesar si la estimare improcedente.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO TERCERO: La interrupción de las labores, ordenadas de conformidad con lo previsto en este artículo, no liberará al patrono del pago del salario y demás obligaciones pecuniarias que deba asumir con ocasión de la relación de trabajo.</i></p>	
<p><b>Artículo 591.</b> Los funcionarios del Trabajo no podrán tener ningún interés, directo ni indirecto, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas comprendidos en su jurisdicción.</p>		
<p><b>Artículo 592.</b> El Ministerio del ramo podrá designar funcionarios especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos.</p>		
<p><b>Artículo 593.</b> Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquella en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le transmitirá el Ministro del ramo. Además del Inspector, cada Inspectoría tendrá el personal que determine el Ejecutivo Nacional.</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> Cada Inspectoría tendrá un departamento con la suficiente jerarquía y disponibilidad de personal y recursos para establecer una permanente vigilancia e inspección del trabajo de menores, las normas protectoras de la maternidad y la familia en el trabajo rural.</p>	<p><i>Artículo 593. Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquella en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le transmitirá el Ministro del ramo. Además del Inspector, cada Inspectoría tendrá el personal con la jerarquía que determine el Ejecutivo Nacional, así como la dotación de los recursos necesarios para su funcionamiento.</i></p>	
<p><b>Artículo 594.</b> Los Inspectores deberán informar al Ministerio del ramo, dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, acerca de las actividades de la Inspectoría en el mes anterior y extraordinariamente cada vez que un asunto de importancia lo requiera y cuando el Ministerio solicite de ellos algún informe especial.</p>		
<p><b>Artículo 595.</b> En el ejercicio de sus funciones, las Inspectorías del Trabajo se servirán de abogados y de personal médico, paramédico, de ingeniería, de relaciones industriales, contaduría y administración, psicología, economía, estadística y otras profesiones en cuanto lo considere necesario el Ministerio del ramo.</p>	<p><i>Artículo 595. En el ejercicio de sus funciones, las Inspectorías del Trabajo se servirán de abogados y de personal médico, paramédico, de ingeniería, de relaciones industriales, contaduría y administración, psicología, economía, estadística, de seguridad industrial y otras profesiones en cuanto lo considere necesario el Ministerio del ramo.</i></p>	
<p><b>Artículo 596.</b> El Ministerio del ramo podrá designar comisionados especiales dependientes directamente de él, con carácter permanente u</p>		

ocasional, para las cuestiones que les asignen.		
<b>Capítulo II Del Servicio de Empleo</b>		
<p><b>Artículo 597.</b> El Ministerio del ramo procurará a través de comisiones consultivas, los acuerdos necesarios para obtener la cooperación de patronos y trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio de empleo, así como en el desarrollo del programa de dicho servicio. Para tal efecto, podrán crearse una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, comisiones regionales y locales. Los representantes de los patronos y de los trabajadores serán designados en número igual, previa consulta a sus organizaciones representativas.</p>		
<p><b>Artículo 598.</b> Las Agencias de Empleo, dependientes del Ministerio del ramo, tendrán por función coordinar la oferta y la demanda de trabajo, buscando por todos los medios posibles y activamente, para los trabajadores el empleo conveniente y para los patronos los trabajadores competentes.</p>		
<p><b>Artículo 599.</b> Las Agencias de Empleo fijarán diariamente en lugares públicos listas de ofertas y demandas de trabajo, y facilitarán, si fuese necesario, el local donde los interesados puedan encontrarse y entenderse directamente.</p>		
<p><b>Artículo 600.</b> Las Agencias de Empleo deberán pedir los informes que juzguen necesarios, al comercio, a la industria, y en general, a los patronos de todo el territorio de la República, y estar al corriente de los salarios usuales y costo de vida, de los horarios de las diferentes clases de trabajo y de las posibilidades que tienen los trabajadores de ser colocados. Igualmente, podrán pedir información acerca de las ocupaciones existentes en una determinada empresa y autorizar a un representante para que realice análisis en torno a la forma en que las labores se ejecuten, con miras a elaborar el material técnico necesario para la orientación ocupacional de los que acuden a ellas. A esos fines, estarán también en relación constante y directa con los sindicatos de trabajadores y de patronos y con las autoridades nacionales, regionales y municipales, de las cuales solicitarán las informaciones que consideren necesarias y convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.</p>		
<p><b>Artículo 601.</b> Las Agencias de Empleo anotarán, clasificarán y</p>		

<p>publicarán todas las solicitudes de empleo que se hagan por su intermedio y todas las ofertas de empleo que recibieren, y harán conocer de los solicitantes las demandas que correspondan a su oferta. Igualmente, tendrán como obligación vigilar y supervisar todas las publicaciones relativas a solicitudes de empleo, tanto del sector público como del sector privado.</p>		
<p><b>Artículo 602.</b> A los efectos del <a href="#">artículo anterior</a>, las Agencias de Empleo llevarán el control a través de planillas debidamente elaboradas, de lo relativo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las ofertas de trabajo;</li> <li>b) Las demandas de trabajo;</li> <li>c) La remisión de trabajadores;</li> <li>d) El empleo de trabajadores; y</li> <li>e) El registro de los patronos que no hayan cumplido las condiciones bajo las cuales se contrataron trabajadores, como también los antecedentes de los trabajadores en el mismo acto. Llevarán además un registro de todos aquellos aspectos del mercado de trabajo, a fin de poder facilitar cualquier dato que se les solicite acerca de las población que utiliza los servicios de las mencionadas dependencias e investigaciones futuras del mercado de empleo.</li> </ul> <p>Las organizaciones sindicales y empresariales tendrán acceso a las informaciones que soliciten al respecto.</p>		
<p><b>Artículo 603.</b> Toda oferta de trabajo caducará a los noventa (90) días si antes no hubiere sido renovada, en tanto que la demanda de trabajo estará vigente todo el tiempo necesario para satisfacerla.</p>		
<p><b>Artículo 604.</b> Las gestiones relativas a empleo, en los lugares donde no hubiese Agencias ni Sub-Agencias, podrán llevarse a cabo a través de la autoridad civil o de los organismos sindicales competentes, y serán en seguida remitidas a la Agencia o Sub-Agencia de la jurisdicción.</p>		
<p><b>Artículo 605.</b> Las Agencias de Empleo deberán enviar al Ministerio del ramo un informe mensual de las peticiones de empleo y de las notificaciones de vacantes que les hayan sido dirigidas, indicando aquellas peticiones que han sido proveídas, las que esperan poder proveerse y las que no sean vistas con una perspectiva inmediata de colocación local.</p>		
<p><b>Artículo 606.</b> Las Agencias ni las Sub-Agencias podrán cobrar remuneración alguna por sus servicios de empleo. Sus gastos serán pagados por el Tesoro Público.</p>		

<p><b>Artículo 607.</b> Donde haya un movimiento considerable de trabajo de mujeres, deberá constituirse una Agencia de Empleo, una Sub-Agencia o un departamento especial dirigido por una mujer.</p>		
<p><b>Artículo 608.</b> Las Agencias privadas de empleo existentes y que se constituyan deberán ser registradas en el Ministerio del ramo y estarán sometidas a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de esta Ley. La remuneración que cobren las agencias privadas no podrá exceder de la fijada en una tarifa autorizada por el Ministerio del ramo.</p>		
<p><b>Artículo 609.</b> No se podrá descontar del salario de un trabajador cantidad alguna en beneficio del patrono, de su representante o de un agente, para obtener o conservar el empleo.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO X DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN</b></p>		
<p><b>Artículo 610.</b> En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (2) Directores Laborales conforme a lo dispuesto en este Título.</p>		
<p><b>Artículo 611.</b> Cuando existan empresas subsidiarias o matrices u otras formas de combinación o vinculación de empresas o institutos sujetos al régimen de este Título, se designarán Directores Laborales para cada una de las empresas o institutos vinculados o combinados y para la junta directiva de la coordinadora o matriz como ente vinculador.</p>		
<p><b>Artículo 612.</b> La confederación sindical que represente el mayor número de trabajadores a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se cumplan en mayor extensión territorial nombrará a uno de los directores a que se refiere el <a href="#">artículo 610</a> de esta Ley.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de su artículo 612, en virtud de la derogatoria expresa mediante Decreto Constituyente publicado en la Gaceta Oficial N° 36.904 de fecha 02 de marzo del 2000.</p>	
<p><b>Artículo 613.</b> El otro Director será elegido por los trabajadores por votación directa y secreta y deberá, en el momento de su designación, ser trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber</p>	<p><i>Artículo 613. Los Directores Laborales serán elegidos por los trabajadores por votación universal, directa y secreta en la forma prevista para la elección de las juntas directivas de las</i></p>	

<p>trabajado en él durante un lapso no menor de tres (3) años.          Cuando la empresa respectiva tenga menos de tres (3) años de funcionamiento, el Director Laboral elegido deberá estar prestándole servicio desde la iniciación de sus actividades.</p>	<p><i>organizaciones sindicales y deberán, en el momento de su elección, ser trabajadores activos del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él o ella durante un lapso no menor de tres (3) años.</i></p> <p><i>Cuando el organismo de desarrollo económico o social del sector público o la empresa respectiva, tengan menos de tres (3) años de funcionamiento, los Directores Laborales elegidos deberán estar prestándole servicio desde el inicio de las actividades.</i></p>	
<p><b>Artículo 614.</b> Los Directores Laborales son designados por igual lapso al resto de los miembros del directorio o junta directiva del organismo o instituto de que se trate. Los Directores no podrán ser removidos sino por la organización sindical que los designó, a menos que incurran en falta grave que amerite la destitución, calificada por el Juez del Trabajo.</p>		
<p><b>Artículo 615.</b> Conjuntamente con los Directores Laborales, se designará un suplente para cada uno de ellos.</p>		
<p><b>Artículo 616.</b> Los Directores Laborales tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la junta directiva.</p>		
<p><b>Artículo 617.</b> Las trabajadoras de la empresa o entidad de que se trate que sean designadas Directoras Laborales o suplentes quedarán amparadas por el fuero sindical previsto en el <a href="#">artículo 449</a> de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 618.</b> Toda resolución o acuerdo de la directiva de los organismos a que se hace referencia en este Título, que haya sido adoptado en una sesión a la que no hubieran sido convocados los Directores Laborales, será nulo.          El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley determinará los requisitos que deben cumplirse para garantizar la convocatoria de los Directores Laborales.</p>		
<p><b>Artículo 619.</b> Los Directores Laborales tendrán acceso a cualquier clase de información relacionada con la gestión de la entidad cuya directiva integran y el órgano a que corresponda deberá suministrar los datos que considere necesarios para el ejercicio de sus funciones.          Los Directores Laborales y demás integrantes de la junta directiva estarán obligados al secreto.</p>		

<p><b>Artículo 620.</b> Las empresas del Estado o las empresas mixtas en que el sector público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, podrán pactar con las organizaciones sindicales que representen a sus trabajadores una mayor participación de los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo y en aspectos sociales y educativos que tengan relación directa con el desarrollo, promoción y mejora de las condiciones laborales, sociales, intelectuales, educativas y recreativas de los trabajadores.</p>		
<p><b>Artículo 621.</b> En los organismos a que se refiere este Título y a los efectos de su aplicación, no se aumentará el número de los integrantes de la directiva salvo por los representantes laborales en él previstos. No obstante, las empresas mixtas y las empresas del Estado que estén constituidas de conformidad con los regímenes mercantiles, podrán modificar el número de los integrantes de su junta directiva mediante reforma de sus estatutos una vez que hayan dado cumplimiento a las disposiciones de este Título.</p>		
<p><b>Artículo 622.</b> Los trabajadores que desempeñen con carácter principal o suplente los cargos de Directores Laborales en el instituto o empresa donde presten sus servicios, tendrán los derechos que como trabajadores activos les correspondan, así como también los beneficios pactados en las convenciones colectivas celebradas por el organismo de que se trate.</p>		
<p><b>Artículo 623.</b> Las empresas del sector privado que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las establecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar y regularizar esta protección y a estimular la participación laboral, la cual dará derecho a un trato preferencial en la medida en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad.</p>		
<p><b>Artículo 624.</b> Continuarán en vigencia aquellas formas de participación en la gestión que sean más amplias que la prevista en esta Ley, vigentes a la fecha de su sanción en organismos de carácter público.</p>		
<p><b>TÍTULO XI DE LAS SANCIONES</b></p>		
<p><b>Artículo 625.</b> Las infracciones a las disposiciones de esta Ley serán objeto de las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de las</p>		

<p>acciones penales y civiles a que hubiere lugar. Estas sanciones se impondrán de oficio por parte del funcionario a quien corresponda y podrán ser denunciadas por cualquier persona.</p>		
<p><b>Artículo 626.</b> Al funcionario del Trabajo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios o dádivas con ocasión de los servicios que presta, se le impondrá una multa equivalente a un (1) mes de sueldo. En caso de reincidencia será destituido. Si la gravedad de la falta ameritare una sanción mayor, será destituido de inmediato, sin perjuicio de las acciones penales que contra él puedan intentarse.</p>		
<p><b>Artículo 627.</b> Al patrono 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; o que pague al trabajador un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a uno y medio (1 1/2) salarios mínimos.</p>	<p><i>Artículo 627. Al patrono que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal; no cumpla con su deber de informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes; pague en lugares prohibidos; descuento, retenga o compense del salario más de lo que la ley permite; o pague un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a cuatrocientos cincuenta (450) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 628.</b> Al patrono que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor al equivalente a un (1) salario mínimo.</p>	<p><i>Artículo 628. Al patrono que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo, se le impondrá una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 629.</b> Al patrono 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 un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.</p>	<p><i>Artículo 629. Al patrono 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 cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 630.</b> Al patrono que no pague correctamente a sus trabajadores 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 un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2 1/2) salarios mínimos.</p>	<p><i>Artículo 630. Al patrono que no pague correctamente a sus trabajadores 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 doscientas cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a seiscientas (600) unidades tributarias.</i></p>	



<p><b>Artículo 631.</b> Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores domésticos hará incurrir al patrono infractor en el pago de una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a medio (1/2) salario mínimo.</p>	<p><i>Artículo 631. Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores domésticos hará incurrir al patrono infractor en el pago de una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 632.</b> En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad y la familia se impondrá al patrono una multa no menor del equivalente a un (1) salario mínimo ni mayor del equivalente a cuatro (4) salarios mínimos.</p>	<p><i>Artículo 632. En caso de infracción a las disposiciones relativas a la maternidad y la familia, se le impondrá al patrono una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a mil (1000) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 633.</b> En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono infractor una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, y se le notificará que debe subsanar la incorrección a la mayor brevedad. Si no obedeciere esta notificación en el término que prudencialmente se le fijare, incurrirá en una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a cuatro (4) salarios mínimos.</p>	<p><i>Artículo 633. En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono infractor una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias, y se le notificará que debe subsanar la incorrección a la mayor brevedad posible. Si no obedeciere esta notificación en el término que prudencialmente se le fijare, incurrirá en una multa no menor del equivalente a trescientas cincuenta (350) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a seiscientos (600) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 634.</b> Al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2 1/2) salarios mínimos.</p>	<p><i>Artículo 634. Al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 635.</b> Al patrono que no diere cuenta de un accidente de trabajo, dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido éste, a la respectiva Inspectoría del Trabajo o al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según sea el caso, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a las tres cuartas partes (3/4) de un salario mínimo.</p>	<p><i>Artículo 635. Al patrono que no diere cuenta de un accidente de trabajo, dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido éste, a la respectiva Inspectoría del Trabajo o al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según sea el caso, se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente de quinientas (500) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 636.</b> Al Inspector del Trabajo que no dé cumplimiento dentro de los lapsos legales a sus obligaciones relativas al registro de las organizaciones sindicales o a la tramitación de los pliegos conflictivos se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de</p>	<p><i>Artículo 636. Al Inspector del Trabajo que no dé cumplimiento dentro de los lapsos legales a sus obligaciones relativas al registro de organizaciones sindicales o a la tramitación de los pliegos conflictivos se le impondrá una</i></p>	

<p>un salario mínimo, ni mayor del equivalente a las tres cuartas partes (3/4) de un salario mínimo.</p>	<p><i>multa equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 637.</b> El patrono que viole las garantías legales que protegen la libertad sindical será penado con una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos.</p>	<p><i>Artículo 637. El patrono que viole las garantías legales que protegen la libertad sindical, será sancionado con una multa no menor del equivalente a doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 638.</b> 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 que lo solicite, no obstante orden judicial, se les impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, sin perjuicio de las sanciones estatutarias que establezcan las organizaciones respectivas.</p>		
<p><b>Artículo 639.</b> Al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado con fuero sindical emanada de un funcionario competente, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos.</p>	<p><i>Artículo 639. Al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado por inamovilidad laboral, emanada de un funcionario competente, se le impondrá una multa no menor del equivalente a doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.</i></p>	
<p><b>Artículo 640.</b> Toda infracción relativa a conflictos colectivos será penada con arresto policial de cinco (5) a veinte (20) días. Esta pena, tratándose de trabajadores o patronos asociados, la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. Si se tratare de patronos o de trabajadores no asociados, la sufrirá cada individuo.</p>		
<p><b>Artículo 641.</b> El incumplimiento de las obligaciones derivadas del Capítulo V del Título VII será sancionado con multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo, según la gravedad de la infracción. Las sanciones serán impuestas por el funcionario que intervenga en la Reunión Normativa Laboral. En la resolución que imponga la sanción se fijará plazo para dar cumplimiento a lo ordenado; si no se le diese cumplimiento oportuno, el infractor incurrirá en sanciones sucesivas aumentadas en la mitad.</p>		

<p><b>Artículo 642.</b> Toda desobediencia a citación u orden emanada del funcionario competente del Trabajo, acarreará al infractor una multa no menor del equivalente a un octavo (1/8) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.</p>		
<p><b>Artículo 643.</b> En caso de que un infractor 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.</p>		
<p><b>Artículo 644.</b> Al imponer la multa, el funcionario 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 se considerará la mayor o menor entidad de la infracción, la importancia de la empresa, explotación o establecimiento, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo con criterio de equidad.</p>		
<p><b>Artículo 645.</b> En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este Título, los infractores sufrirán la de arresto, a razón de un (1) día por el equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, hasta un límite máximo de treinta (30) días.</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de artículo 645, por colidir con el artículo 7, numeral 7 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".</p>	
<p><b>Artículo 646.</b> A falta de disposición expresa, las multas a que se refiere este Título serán impuestas por la Inspectoría respectiva o por la autoridad que ella comisione al efecto.</p>		
<p><b>Artículo 647.</b> El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:  a) El funcionario 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 cuatro (4) días hábiles de levantada el acta, el funcionario remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos infractores;  c) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor podrá formular ante el funcionario los alegatos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieron verbalmente, el funcionario los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario y el exponente, si sabe y puede hacerlo. Si</p>	<p><i>Artículo 647. El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:</i>  <i>a) El funcionario 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;</i>  <i>b) Dentro de los cuatro (4) días hábiles de levantada el acta, el funcionario notificará al presunto infractor o presuntos infractores, remitiendo para ello sendas copias certificadas del acta;</i></p>	

<p>citado el presunto infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes;</p> <p>d) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el literal anterior, los indiciados podrán promover y hacer evacuar las pruebas que estimen conducentes, conforme al Derecho Procesal;</p> <p>e) Dentro de los tres (3) 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 indiciados para hacer alegatos en su defensa, o para promover y evacuar pruebas, sin que lo hayan hecho, el funcionario respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los indiciados incurso o no en las infracciones de que se trate. En el caso de que los declare infractores, 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 (5) días hábiles, más el de distancia ordinaria entre el domicilio del multado y la respectiva oficina recaudadora;</p> <p>f) El multado 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; y</p> <p>g) Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste se dirigirá de oficio al Juez de Municipio o Parroquia del lugar de residencia del multado, para que dicha autoridad le imponga el arresto correspondiente. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.</p>	<p><i>c) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la notificación, el presunto infractor o presuntos infractores podrán formular ante el funcionario de inspección los alegatos que juzgue pertinente. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario y el exponente si sabe y puede hacerlo. Si notificado el presunto infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes;</i></p> <p><i>d) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el ordinal anterior, el presunto infractor o presuntos infractores podrán promover y hacer evacuar las pruebas que estimen conducentes, conforme al Derecho Procesal;</i></p> <p><i>e) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, el funcionario de inspección dictará una resolución motivada, declarando al presunto infractor o presuntos infractores incurso o no en las infracciones de que se trate. En caso de que los declare infractor o infractores, 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 (5) días hábiles, más el de la distancia ordinaria entre el domicilio del multado y la respectiva oficina recaudadora. El Ministro que tenga a cargo el ramo del trabajo adicionalmente podrá decidir publicar en los medios de comunicación impresos o audiovisuales los nombres de los infractores en aquellos casos en que lo considere oportuno;</i></p> <p><i>f) El multado debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal anterior, y si se negare a ello se le notificará de conformidad con el artículo 52 de esta Ley o mediante autoridad civil que deje constancia de la notificación ;</i></p> <p><i>g) Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste solicitará de oficio la intervención del Ministerio Público a los fines de aplicar la</i></p>	
--	---	--

	<p><i>conversión de la multa en arresto. El Tribunal de Primera Instancia en lo Penal de la residencia del multado, será competente para aplicar los arrestos a que hubiere lugar. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente;</i></p> <p><i>h) Si el multado persistiere en la infracción de las disposiciones de la Ley, el Inspector del Trabajo, sin perjuicio de la sanción que le haya sido impuesta, podrá imponer nuevas multas no inferiores al monto de la anterior, hasta el efectivo cumplimiento del acto administrativo de ejecución que haya ordenado, de conformidad con el artículo 80 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos".</i></p> <p><i>PARAGRAFO UNICO: El procedimiento en los literales b) c) d) y e) previsto en este artículo, no será aplicable cuando resultaren desacatadas las órdenes de reenganche definitivamente firmes dictadas por el Inspector del Trabajo, con ocasión del procedimiento de Fuero Sindical previsto en los artículos 454 y siguientes de esta Ley, debiendo el funcionario imponer directamente la sanción respectiva.</i></p>	
<p><b>Artículo 648.</b> De la sanción impuesta podrá recurrirse:</p> <p>a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado de una Inspectoría, para ante el Inspector respectivo; y</p> <p>b) Cuando la haya impuesto el Inspector directamente, para ante el Ministro del ramo.</p> <p>En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco (5) 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.</p>		
<p><b>Artículo 649.</b> Las multas a los Inspectores del Trabajo serán impuestas por el Ministro del ramo y no se concederá recurso jerárquico.</p>		
<p><b>Artículo 650.</b> No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.</p>		
<p><b>Artículo 651.</b> Las multas previstas por esta Ley serán pagadas al Tesoro Nacional en las oficinas recaudadoras de fondos nacionales.</p>		
<p><b>Artículo 652.</b> Los funcionarios del Trabajo que hubieren conocido de cualquier infracción de esta Ley con ocasión del ejercicio de sus</p>		

funciones o de cualquier otra manera, estarán obligados a hacer la denuncia ante la autoridad a que corresponda o a proceder de oficio si fuere el caso.		
<b>DISPOSICIONES FINALES</b>		
<b>Artículo 653.</b> En todos los casos en que en esta Ley se establezca una indemnización o sanción estimada en el equivalente a cierto número de salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual vigente en la Capital de la República.	<i>Artículo 653. En todos los casos en que en esta Ley se establezca una indemnización estimada en el equivalente a cierto número de salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual vigente en la Capital de la República.</i>	
	<i>Artículo XXX. Cuando la multa impuesta sea superior a trescientos cincuenta (350) unidades tributarias, la autoridad competente podrá adicionalmente ordenar la publicación, en diarios de amplia circulación, de un aviso oficial identificando al sancionado y la infracción cometida, cuyo costo estará a cargo de aquel.</i>	
<b>Artículo 654.</b> Los patronos no podrán rebajar los salarios que vienen pagando con motivo de la reducción de la jornada semanal de trabajo ordenada por esta Ley.		
<b>Artículo 655.</b> Los asuntos contenciosos del Trabajo cuyo conocimiento, substanciación y decisión no hayan sido atribuidos por esta Ley a la conciliación o al arbitraje o a las Inspectorías del Trabajo continuarán su tramitación en los Tribunales del Trabajo o Juzgados de Estabilidad Laboral previstos por esta Ley. No obstante, serán competentes además por razón de la cuantía los siguientes Tribunales: a) De Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, sobre asuntos de cualquier cuantía, en la jurisdicción donde no existan tribunales especializados; y b) De Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, sobre asuntos hasta por el equivalente a la cantidad de veinticinco (25) salarios mínimos, en la jurisdicción donde existan Tribunales de Trabajo. <b>Parágrafo Primero:</b> De la decisión de un Tribunal de Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, conocerá en apelación el Tribunal de Primera Instancia del Trabajo. De la decisión de este último no se concederá casación, cuando se trate de procedimientos de reenganche y pago de salarios caídos. <b>Parágrafo Segundo:</b> El Ejecutivo Nacional y el Consejo de la Judicatura, por decisión conjunta, dentro del año siguiente a la entrada en vigencia de esta Ley, podrán atribuir competencia en materia del	Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.	

<p>Trabajo, en primera o segunda instancia, a otros tribunales si lo consideran conveniente al interés de los trabajadores o se requiera para evitar dilaciones con motivo de la supresión de las Comisiones Tripartitas.</p>		
<p><b>Artículo 656.</b> El Consejo de la Judicatura, de conformidad con la Ley que lo rige creará los Juzgados de Estabilidad Laboral que sean necesarios. Los procesos pendientes para el 1° de enero de 1991, de calificación de despido y de reenganche, por ante las Comisiones Tripartitas, pasarán al conocimiento de los respectivos miembros de dichas Comisiones, quienes actuarán con las atribuciones que esta Ley confiere a los Jueces de Estabilidad Laboral hasta la provisión definitiva de los titulares de los Juzgados de Estabilidad Laboral. El Consejo de la Judicatura hará las designaciones definitivas en el curso del año de 1991, dentro de los primeros seis (6) meses, eligiendo en cada Juzgado, a uno de sus miembros y tomará en consideración como una credencial, para el caso de que los interinos aspiren la titularidad, el haber desempeñado el cargo con honestidad y competencia y actuado con celeridad.</p>		
<p><b>Artículo 657.</b> Se deroga la Ley del Trabajo de fecha 16 de julio de 1936 y sus reformas parciales de fechas 4 de mayo de 1945, 3 de noviembre de 1947, 11 de julio de 1966, 4 de junio de 1974, 25 de abril de 1975, 5 de mayo de 1975 y 12 de julio de 1983.</p>		
<p><b>Artículo 658.</b> Se deroga la Ley Contra Despidos Injustificados de fecha 8 de agosto de 1974.</p>		
<p><b>Artículo 659.</b> Se deroga la Ley de Privilegio de los Créditos de los Trabajadores de fecha 14 de julio de 1961.</p>		
<p><b>Artículo 660.</b> Se deroga la Ley Sobre Inembargabilidad e Inejecutabilidad de las Utilidades de los Trabajadores de fecha 28 de noviembre de 1962.</p>		
<p><b>Artículo 661.</b> Se deroga la Ley Sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Empresas y Organismos de Desarrollo del Estado de fecha 18 de diciembre de 1969.</p>		
<p><b>Artículo 662.</b> Se deroga el Decreto N° 125 sobre Revisión de los Inventarios y Balances para la Determinación de las Utilidades de fecha 9 de enero de 1946.</p>		

<p><b>Artículo 663.</b> Se derogan los artículos 8° y 9° del Decreto N° 247 sobre Represión de la Usura de fecha 9 de abril de 1946 y el Decreto Ley N° 540 de fecha 16 de enero de 1959.</p>		
<p><b>Artículo 664.</b> Se deroga el Decreto Ley N° 440 sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias de fecha 21 de noviembre de 1958.</p>		
<p><b>Disposiciones Transitorias</b></p>		
<p><b>Artículo 665.</b> Los trabajadores que mantengan una relación de trabajo superior a seis (6) meses a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, en el primer año tendrán derecho a una prestación de antigüedad equivalente a sesenta (60) días de salario.</p>		
<p><b>Artículo 666.</b> Los trabajadores sometidos a esta Ley, así como los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales y municipales, con ocasión de su entrada en vigencia, tendrán derecho a percibir:</p> <p>a) La indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, calculada con base al salario normal del mes anterior a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, la cual en ningún caso será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,00). La antigüedad a considerar a estos fines será la transcurrida hasta la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.</p> <p>b) Una compensación por transferencia equivalente a treinta (30) días de salario por cada año de servicio, calculada con base en el salario normal devengado por el trabajador al 31 de diciembre de 1996. El monto de esta compensación en ningún caso será inferior a cuarenta y cinco mil bolívares (Bs. 45.000,00). Este monto mínimo que se asegura, será pagado atendiendo a lo dispuesto en el <a href="#">artículo 194</a> de esta Ley. El salario base para el cálculo de esta compensación no será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,00) ni excederá de trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) mensuales, sin perjuicio de lo dispuesto en el <a href="#">artículo 667</a> de esta Ley. A los mismos fines, la antigüedad del trabajador no excederá de diez (10) años en el sector privado y de trece (13) en el público.</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO.-</b> A los fines previstos en este artículo, si el trabajador percibiére salarios por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o cualquiera otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediato anterior.</p>		



<p><b>Artículo 667.</b> El tope salarial para el cálculo de la compensación por transferencia, establecido en el <a href="#">artículo 666</a> de esta Ley, no excederá de:</p> <p>a) Noventa mil bolívares (Bs. 90.000,00) mensuales en las pequeñas empresas.</p> <p>b) Ciento sesenta y cinco mil bolívares (Bs. 165.000,00) mensuales en las medianas empresas.</p> <p>Dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley, una comisión técnica de integración tripartita fijará criterios para la aplicación de los indicados topes salariales, considerando a tal efecto, entre otros elementos, el capital de la empresa, el número de trabajadores y la facturación.</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO.-</b> La comisión se integrará en las condiciones previstas en el <a href="#">artículo 168</a> de esta Ley. Si adoptare una recomendación, el Ministerio del ramo la acogerá y la establecerá mediante Resolución. En caso contrario, el Ejecutivo Nacional fijará los criterios de aplicación en un plazo no mayor de treinta (30) días.</p>		
<p><b>Artículo 668.</b> El patrono deberá pagar lo adeudado por virtud del <a href="#">artículo 666</a> de esta Ley en un plazo no mayor de cinco (5) años contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, en las condiciones que a continuación se especifican:</p> <p>a) En el sector privado:</p> <p>El equivalente al veinticinco por ciento (25%), por lo menos, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, debiendo pagarse la mitad de ese monto dentro de los primeros noventa (90) días.</p> <p>En las empresas en las que el Estado y otras personas de derecho público sean titulares de más del cincuenta por ciento (50%) de su capital accionario, se podrá convenir con las organizaciones sindicales que sean partes de las convenciones colectivas que en ellas rijan o, en su defecto, con las más representativas, un plazo mayor.</p> <p>El saldo y los intereses correspondientes serán acreditados o depositados en cinco (5) cuotas anuales consecutivas.</p> <p>Atendiendo a la voluntad del trabajador, las acreditaciones o depósitos se harán en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Un fideicomiso;</li> <li>2) Un Fondo de Prestaciones de Antigüedad; o</li> <li>3) La contabilidad de la empresa.</li> </ol> <p>El trabajador podrá exigir que el monto anual de los intereses le sea pagado.</p> <p>Si el trabajador optare por el depósito en entidades financieras y el patrono le hubiere otorgado crédito con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el</p>		

patrono podrá proceder a la compensación. En el mismo supuesto, si el patrono hubiere otorgado aval conforme al literal c) del Parágrafo Primero del artículo 108 de la referida Ley, podrá conservar en la contabilidad de la empresa el monto de la suma avalada hasta la extinción de la obligación garantizada.

b) En el sector público:

Hasta la cantidad de ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000,00), en el primer año de la siguiente manera: Hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,00), dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) días; hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,00) dentro de los siguientes cuarenta y cinco (45) días y hasta cien mil bolívares (Bs. 100.000,00) en títulos públicos garantizados y negociados a corto plazo.

En un plazo de cinco (5) años el saldo será pagado en la forma y condiciones que establezca el Ejecutivo Nacional en el Reglamento de esta Ley.

Si el patrono hubiere otorgado al trabajador crédito con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el patrono podrá proceder a la compensación con cargo a las últimas cuotas anuales y consecutivas a que se refiere el tercer párrafo del literal a) de este artículo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Vencidos los plazos establecidos en este artículo sin que se hubiere pagado al trabajador las cantidades indicadas, el saldo pendiente devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** La suma adeudada en virtud de los literales a) y b) del [artículo 666](#) de esta Ley, devengará intereses a una tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

**PARÁGRAFO TERCERO.-** A los fines de este artículo integran el sector público:

- a) Las personas de Derecho Público de rango constitucional;
- b) Los organismos incluidos en la Ley Orgánica de la Administración Central;
- c) Los Institutos Autónomos;
- d) Las Universidades Nacionales;
- e) Las personas de Derecho Público descentralizadas territorialmente;
- f) Las fundaciones y asociaciones civiles del Estado; y
- g) Las demás personas organizadas bajo régimen de Derecho Público.

Integran el sector privado: Los demás empleadores.

<p><b>Artículo 669.</b> Si la relación de trabajo terminase antes que el trabajador hubiere recibido la totalidad de lo que le correspondiere de conformidad con lo dispuesto en el <a href="#">artículo 666</a> de esta Ley, la deuda se entenderá de plazo vencido, y por tal virtud, resultará exigible en su totalidad.</p> <p><b>PARÁGRAFO ÚNICO.-</b> Si la relación de trabajo terminase por despido injustificado durante el primer año de vigencia de esta Ley, los ingresos percibidos por el trabajador que deban revestir carácter salarial de conformidad con su <a href="#">artículo 133</a>, se incluirán en el salario de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones que correspondan por virtud de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 670.</b> Se integrarán al salario a partir de la entrada en vigencia de esta Ley:</p> <p>a) En el sector público: Las bonificaciones percibidas en virtud de los Decretos Nos. 617, 1.055 y 1.786 de fechas 11 de abril de 1995, 7 de febrero de 1996 y 5 de abril de 1997, respectivamente, y de los Acuerdos suscritos por el Ejecutivo Nacional con los gremios de empleados públicos hasta alcanzar el monto del salario mínimo que se fije. El saldo de aquellas que excedieren al salario mínimo, se integrará progresivamente durante el año 1998.</p> <p>b) En el sector privado: Las bonificaciones o subsidios consagrados en los Decretos Nos. 617, 1.240 y 1.824 de fechas 11 de abril de 1995, 6 de marzo de 1996 y 30 de abril de 1997, respectivamente. En un lapso de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el resto de los ingresos que deban revestir carácter salarial conforme al <a href="#">artículo 133</a>, se integrarán al salario, sin perjuicio de lo dispuesto en el <a href="#">artículo siguiente</a>.</p>		
<p><b>Artículo 671.</b> Los comisariatos o casas de abasto, aportes patronales para el fomento del ahorro de los trabajadores, servicios de salud o educación y comedores, previstos en convenciones colectivas de trabajo, no serán estimados como integrantes del salario para el cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones que deriven de la relación de trabajo, salvo que en aquellas se hubiere estipulado lo contrario.</p>		
<p><b>Artículo 672.</b> Los regímenes de fuentes distintas a esta Ley, que en su conjunto fueren más favorables al sancionado en los <a href="#">artículos 108, 125, 133</a> y <a href="#">146</a> de esta Ley, se aplicarán con preferencia en su integridad y no serán acumulativos en ningún caso.</p>		
<p><b>Artículo 673.</b> Los trabajadores que gocen de estabilidad para la fecha de</p>		

<p>entrada en vigencia de esta Ley, que estén devengando un salario superior a trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) mensuales, tengan más de diez (10) años de servicio y sean despedidos sin justa causa dentro de los treinta (30) meses siguientes a la misma fecha, tendrán derecho a recibir de su patrono, además de las cantidades previstas en el <a href="#">artículo 125</a> de esta Ley, una indemnización equivalente a la diferencia entre lo que le corresponda conforme al <a href="#">artículo 666</a> de esta Ley, más el monto de las acreditaciones o depósitos efectuados a la fecha del despido y la indemnización que al 31 de diciembre de 1996, le hubiere correspondido conforme al artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma. Sin perjuicio de lo dispuesto en el <a href="#">artículo 3°</a> de esta Ley, las partes podrán convenir un régimen sustitutivo al aquí previsto.</p>		
<p><b>Artículo 674.</b> Hasta tanto se promulgue la Ley especial que sustituya al salario mínimo previsto como factor de cálculo de contribuciones, garantías, sanciones pecuniarias o cualquier otra estipulación en cualquier instrumento legal distinto a esta Ley, se establece como unidad de medida en sustitución de cada unidad de salario mínimo, la cantidad de quince mil bolívares (Bs. 15.000,00).</p>	<p>Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de su artículo 674, en virtud de la derogatoria expresa del artículo 132 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.600, de fecha 30 de diciembre de 2002.</p>	
<p><b>Artículo 675.</b> Esta Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela.</p>		