

Proyecto de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo

(Aprobado en 1 ° discusión el 17-06-2003)

Exposición de motivos

La República Bolivariana de Venezuela es un Estado comprometido en lograr la plena vigencia de todos los derechos humanos, especialmente de aquellos de naturaleza laboral y sindical. Su Constitución reconoce expresamente estos derechos fundamentales, estableciendo los principios de igualdad y no discriminación, interdependencia, indivisibilidad y desarrollo progresivo, especialmente de aquellos conocidos como derechos humanos económicos y sociales; asimismo, la nueva Carta Magna, de conformidad con su artículo 23, otorga rango supraconstitucional a los tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), particularmente los Convenios números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de esta organización internacional pública. En la actualidad el Estado venezolano se encuentra en un proceso de adecuación de toda su legislación e instituciones a los fines de ajustarlos a los contenidos de la nueva Constitución Política y a los compromisos internacionales de la República, con el objeto de asegurar el pleno disfrute y ejercicio de los derechos humanos para todos. Se trata de un proceso dirigido a superar la exclusión social estructural que afectó a cientos de miles de personas, producida por las políticas públicas ejecutadas por gobiernos anteriores. En tal sentido, La Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en el numeral 3, una reforma integral en cuanto a las siguientes instituciones: Prestaciones Sociales, Prescripción de las Acciones relativas a las Prestaciones Sociales y Regulación y Reducción de la Jornada Laboral en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República (Violación de los convenios 87 y 98 sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva). Este es el objeto y la finalidad de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 95, 96 y 97 reconoce expresamente los derechos de todos los trabajadores sin distinción alguna a la libre sindicación, a la libertad sindical, a la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y a las negociaciones colectivas voluntarias. Adicionalmente, confiere rango supraconstitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que reconocen derechos inherentes a la dignidad de la persona, entre ellos, el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el

Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Asimismo, ordena a todos los órganos del Estado, incluidos los cinco Poderes Públicos (Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Ciudadano y Electoral), así como de los tres niveles público territoriales (República, Estados y Municipios), la ejecución inmediata y directa de estos tratados internacionales después de ratificados por la República, sin necesidad de que sean desarrollados mediante leyes o actos administrativos. En otras palabras, se trata de obligaciones de ejecución y respeto inmediato.

Desde su origen, la Ley Orgánica del Trabajo (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° Ext. 4.240 de fecha 20 de diciembre de 1990) incluyó dentro de sus normas diferentes regulaciones que menoscaban y violaban los derechos humanos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras, reconocidos expresamente en los Convenios N° 87 y N° 98. Dichas normas vulneraban, entre otros, los derechos humanos a la libre sindicación, a la libertad sindical, de huelga, a la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y a las negociaciones colectivas voluntarias.

Antes de aprobarse el Proyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, diversas organizaciones, corrientes y movimientos sindicales denunciaron que ésta contenía artículos que vulneraban abiertamente los derechos humanos de los trabajadores. Normas que imponían obstáculos insalvables y restricciones arbitrarias al ejercicio de los derechos laborales de naturaleza colectiva, despojando a los trabajadores de sus herramientas más importantes para la defensa de sus intereses frente a los patronos, tales como la libertad de asociarse y organizarse, el derecho de huelga y las negociaciones colectivas. Sin embargo, a pesar de la solidez académica de estas críticas y de los aportes presentados por estos sectores, el extinto Congreso de la República hizo caso omiso de las mismas, aprobando la nueva Ley Orgánica del Trabajo, mientras la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.) guardaba un silencio sobre la materia.

La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), fue uno de los primeros órganos internacionales que advirtió a las autoridades del Gobierno Nacional y del extinto Congreso de la República, acerca de los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo que menoscababan las libertades fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Durante años esta instancia internacional incluyó en sus informes serias y contundentes observaciones dirigidas a las autoridades nacionales, a los fines de que fueran reformados con rapidez los contenidos de esta ley que vulneraban los derechos humanos laborales y sindicales.

Posteriormente, fue el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) el órgano que, al momento de conocer reiteradas denuncias presentadas por las organizaciones sindicales, advirtió al Gobierno Nacional y al extinto Congreso de la República sobre la gravedad de las normas de la Ley Orgánica del Trabajo que violentaban abiertamente los derechos fundamentales de los trabajadores, y acerca de la urgente necesidad de modificarlas a los fines de ajustarlas a los compromisos internacionales del Estado derivados del Convenio N° 87 y N° 98. Desde esta perspectiva, una de las denuncias más sólidas presentada ante este Comité fue la reclamación incoada por la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS), en la cual se exigía la urgente reforma de diversos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, en virtud de que contravenían los derechos humanos laborales y sindicales tanto de patronos como de trabajadores, conocido como el Caso número 1.612 del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

De forma paralela, en el ámbito nacional las organizaciones de derechos humanos, de naturaleza no gubernamental, también denunciaron constantemente que la Ley Orgánica del Trabajo contenía normas que violentaban gravemente las libertades fundamentales de los trabajadores, reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 31.256 del 14 de junio de 1977), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de Naciones Unidas (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° Ext. 2.146 del 28 de enero de 1977), así como de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Inclusive, las organizaciones de derechos humanos presentaron estas críticas y propuestas de reformas a la Ley Orgánica del Trabajo en las reuniones preparatorias de trabajo del "Primer Encuentro de las ONG's con el Ejecutivo Nacional", convocado por la Presidencia de la República entre los años 1996 y 1997. Allí presentaron sus observaciones a la Ley Orgánica del Trabajo, identificando con precisión los artículos que menoscababan los derechos fundamentales de los trabajadores y proponiendo posibles alternativas para modificar las normas cuestionadas. Particularmente conviene recordar la contundencia de las opiniones y peticiones formuladas por la coalición Foro por la Vida, que agrupa a organizaciones no gubernamentales de promoción y defensa de los derechos humanos.

Todos estos organismos internacionales y organizaciones sociales nacionales exigían la reforma de diversos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo que vulneraban los derechos humanos laborales y sindicales. Sin embargo, paradójicamente a nivel interno, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, así como las asociaciones empresariales silenciaron las recomendaciones formuladas por los órganos de control de la Organización

Internacional del Trabajo (O.I.T.) en la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo aprobada con su aval en el año 1997.

La República Bolivariana de Venezuela, a través de la Asamblea Nacional y del Poder Ejecutivo Nacional, reconoce que existe una mora de más de doce años con los derechos humanos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras, especialmente aquellos de naturaleza colectiva. Considera que desde la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1990 se han violado los compromisos internacionales del Estado derivados del Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y del Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, toda vez que esta ley contiene normas abiertamente incompatibles con estos tratados internacionales. Advierte que en muchas y reiteradas oportunidades los órganos formales de control de esta organización internacional han solicitado la reforma de esta ley a los fines de adecuarla a los contenidos mínimos de los derechos a la libre sindicación, de libertad sindical, a la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y a las negociaciones colectivas voluntarias. Y, finalmente, ha podido observar que ésta también ha sido una exigencia reiterada de las organizaciones de derechos humanos nacionales, así como de las organizaciones, corrientes y movimientos sindicales autónomos y libres.

Por estas razones, la República Bolivariana de Venezuela, en su condición de Estado comprometido en lograr la plena vigencia de todos los derechos humanos, especialmente de aquellos de naturaleza laboral y sindical, ha decidido realizar una reforma a la Ley Orgánica del Trabajo para adecuarla a los tratados internacionales sobre derechos humanos, especialmente a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y al mandato constitucional contenido en la disposición transitoria cuarta, numeral tercero de nuestra Carta Magna.

Para lograr este cometido, el Gobierno Nacional solicitó y aceptó voluntariamente que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) designara una Misión de Contactos Directos, para facilitar el proceso de adecuación de la Ley Orgánica del Trabajo a los contenidos del Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y del Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. La Misión de Contactos Directos estuvo invitada en el territorio nacional durante los días 6 al 10 de mayo del 2002, tiempo que se empleó para realizar diversas reuniones con representantes de la Asamblea Nacional y del Poder Ejecutivo Nacional, así como con múltiples actores sociales, lo que permitió comprender con mayor precisión los contenidos y alcances de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. El equipo técnico de esta Misión

de Contactos Directos brindó información valiosa, confiable y directa acerca de las normas que deben ser modificadas, a los fines de ajustarlas a los compromisos internacionales de la República. La contribución de la Misión de Contactos Directos debe valorarse de forma positiva dentro del marco de la cooperación técnica internacional.

El Proyecto de Ley de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo se circunscribe a modificar los artículos de esta ley que han sido cuestionados por la Organización Internacional del Trabajo, las organizaciones de derechos humanos nacionales y las organizaciones, corrientes y movimientos sindicales autónomas y libres, a los fines de adecuarlos al Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y al Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo. Adicionalmente, parece conveniente también adaptar las disposiciones referidas con la representación de los trabajadores en la gestión de la empresa, previstas en el Título X de la Ley Orgánica del Trabajo, a los fines de adecuarlas a los compromisos internacionales de la República, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, especialmente, con el Decreto de la Asamblea Nacional Constituyente publicado en la Gaceta Oficial N° 36.904 del 02 de marzo del 2000. Demás está decir que por la naturaleza de las modificaciones propuestas, la Reforma Parcial a la Ley Orgánica del Trabajo no generará ningún gasto o inversión adicional de recursos públicos.

La República Bolivariana de Venezuela se encuentra en una etapa crucial, que requiere del esfuerzo del Poder Legislativo para elaborar leyes que protejan y beneficien a la comunidad nacional, en ocasiones debe reformar las existentes, para adaptarlas a la realidad jurídica y social que vivimos. La novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo nos obliga a actualizar la Ley Orgánica del Trabajo, con el fin de acoplar las leyes sustantivas y adjetivas, como debe ser. Del mismo modo, se hace necesario atender los compromisos contraídos por la República, adecuando nuestra ley sustantiva a los convenios suscritos y ratificados con los organismos internacionales del trabajo.

En este orden de ideas, nuestra Constitución garantiza la protección del trabajo como hecho social y por ende de los trabajadores como actores principales de ese hecho, obligando a la Ley a disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales del los trabajadores. Atendiendo a lo anteriormente señalado, conforme a lo dispuesto en nuestra Constitución en su artículo 89, los Diputados de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, presentamos a la consideración de la Asamblea Nacional el presente proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, que permitirá abrir un diálogo amplio y sincero, con las organizaciones más representativas de

trabajadores, así como de empleadores, las organizaciones no gubernamentales sobre derechos humanos y de protección integral de los niños, y adolescentes, y cualesquiera otras instituciones públicas o privadas interesadas.

En razón a lo expuesto con anterioridad, se sugiere la modificación de los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, en los siguientes términos:

Primero: Se modifica el artículo 7° en la forma siguiente:

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.

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.

Segundo: Se modifica el artículo 8° en la forma siguiente:

Artículo 8. Los funcionarios públicos nacionales, estatales 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.

Los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera tendrán derecho a organizarse sindicalmente, a la negociación colectiva voluntaria, a la solución pacífica de los 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.

Los obreros al servicio de los órganos y entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta ley.

Tercero: Se modifica el artículo 26 en la forma siguiente:

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.

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

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales. El Estado procurará prestar servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.

Cuarto: Se modifica el artículo 34 en la forma siguiente:

Artículo 34. El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igualo 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.

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.

El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII.

Quinto: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la reducción de personal, cuyo texto será del tenor siguiente:

Artículo XX. Cuando el patrono pretendiese una reducción de personal basándose en la existencia de circunstancias económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, deberá presentar ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, un pliego de peticiones que será tramitado a través del procedimiento conflictivo establecido en el Título VII, Capítulo III de esta Ley.

De la solicitud del patrono se notificará al sindicato o sindicatos al que est én 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 acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje.

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.

Sexto: Se modifica el artículo 60 en la forma siguiente:

Artículo 60. Para la resolución de un caso determinado en materia del trabajo se aplicarán en el orden indicado:

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;

b) Las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de carácter imperativo;

c) La convención colectiva de trabajo, acuerdo colectivo de trabajo o laudo arbitral, si fuere el caso;

d) El contrato de trabajo;

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;

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;

g) La costumbre y el uso, en cuanto no los contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;

h) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;

- i) Las normas y principios generales del Derecho; y,
- j) La equidad.

Séptimo: Se modifica el artículo 61 en la forma siguiente:

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.

Octavo: Se modifica el artículo 62 en la forma siguiente:

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.

Noveno: Se modifica el artículo 63 en la forma siguiente:

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.

Décimo: Se modifica el artículo 125 en la forma siguiente:

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:

1. Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses;
2. Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses.

Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones:

- a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no

exceda de seis (6) meses;

b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año;

c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igualo superior a un (1) año;

d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igualo superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y

e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior.

El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.

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.

Undécimo: Se modifica el artículo 126 en la forma siguiente:

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.

Duodécimo: Se inserta un nuevo artículo, inherente la Protección del Salario, cuyo texto es del siguiente tenor:

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.

Décimo Tercero: Se modifica el artículo 158 en la forma siguiente:

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.

Décimo Cuarto: Se modifica el artículo 195 en la forma siguiente:

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 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.

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.

Parágrafo 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 trabaja extraordinario nocturno.

Décimo Quinto: Se modifica el artículo 207 en la forma siguiente:

Artículo 207. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores a laborar horas extraordinarias.

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:

La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias, salvo los casos previstos por el Capítulo II de este Título; y

Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.

Décimo Sexto: Se modifica la denominación del Capítulo I del Título V de la Ley, que pasará a identificarse como:

Capítulo

Del Trabajo de los Niños, Adolescentes y de los Aprendices.

Décimo Séptimo: Se modifica el artículo 249 en la forma siguiente:

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.

Décimo Octavo: Se modifica el artículo 250 en la forma siguiente:

Artículo 250. Se prohíbe el trabajo de los niños y adolescentes en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en de tales de licores.

No se considerarán de tales de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.

Décimo Noveno: Se modifica el artículo 251 en la forma siguiente:

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.

Vigésimo: Se modifica el artículo 252 en la forma siguiente:

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.

Vigésimo Primero: Se modifica el artículo 253 en la forma siguiente:

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.

Vigésimo Segundo: Se modifica el artículo 255 en la forma siguiente:

Artículo 255. Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los 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.

Vigésimo Tercero: Se modifica el artículo 256 en la forma siguiente:

Artículo 256. Los adolescentes que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12)-horas.

Vigésimo Cuarto: Se modifica el artículo 257 en la forma siguiente:

Artículo 257. La jornada de trabajo de los adolescentes sólo 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.

Vigésimo Quinto: Se modifica el artículo 258 en la forma siguiente:

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.

Vigésimo Sexto: Se modifica el artículo 259 en la forma siguiente:

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.

Vigésimo Séptimo: Se modifica el artículo 260 en la forma siguiente:

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.

Vigésimo Octavo: Se modifica el artículo 261 en la forma siguiente:

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 capacitación profesional.

Vigésimo Noveno: Se modifica el artículo 262 en la forma siguiente:

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 ya 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.

Trigésimo: Se modifica el artículo 265 en la forma siguiente:

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:

- a) Nombres de los adolescentes;
- 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 adolescente; y

k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.

Trigésimo Primero: Se modifica el artículo 266 en la forma siguiente:

Artículo 266. Las relaciones laborales de los adolescentes sometidos a formación profesional se regirán por las disposiciones de esta Ley y de su reglamentación.

Trigésimo Segundo: Se modifica el artículo 267 en la forma siguiente:

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.

Trigésimo Tercero: Se modifica el artículo 268 en la forma siguiente:

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.

Trigésimo Cuarto: Se modifica el artículo 270 en la forma siguiente:

Artículo 270. Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente ya la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

Trigésimo Quinto: Se modifica el artículo 272 en la forma siguiente:

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.

Trigésimo Sexto: Se modifica el artículo 273 en la forma siguiente:

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 ramo del trabajo, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente o la autoridad civil.

Trigésimo Séptimo: Se modifica la denominación del Capítulo IX del Título V de la Ley de la Ley, que pasará a identificarse como:

Capítulo IX

Del Trabajo de los Discapacitados

Trigésimo Octavo: Se modifica el artículo 375 en la forma siguiente:

Artículo 375. Las personas con discapacidad tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad.

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 están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

Trigésimo Noveno: Se modifica el artículo 376 en la forma siguiente:

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.

Cuadragésimo: Se modifica el artículo 377 en la forma siguiente:

Artículo 377. El Estado dará facilidades de carácter fiscal y 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 ya las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

Cuadragésimo Primero: Se modifica el artículo 378 en la forma siguiente:

Artículo 378. El Ministerio del ramo 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 institucionalidad rectora que lo sustituya, así como con cualquier otro órgano o ente público o privado encargado de atender a los trabajadores con discapacidad.

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.

Cuadragésimo Segundo: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la libertad sindical, para iniciar el Capítulo I del Título VII de la Ley, cuyo texto es del tenor siguiente:

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.

Cuadragésimo Tercero: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la libertad sindical, posterior al anterior, cuyo texto es del tenor siguiente:

Artículo XXX. Contenidos esenciales: La libertad sindical comprende:

a) En su esfera individual, el derecho a:

i) Organizarse en la forma que estimaren conveniente a sus intereses.

ii) Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.

iii) No afiliarse o separarse del sindicato, u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente y sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.

iv) Elegir y ser elegidos como representantes sindicales; y

v) Ejercer la actividad sindical.

b) En la esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias de representación colectiva a:

i) Constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimaren conveniente.

ii) Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, ya separarse de las mismas si lo consideraren conveniente.

iii) Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.

iv) Elegir sus representantes.

v) No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas; y

vi) Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; para las organizaciones de trabajadores, además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.

Cuadragésimo Cuarto: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la libertad sindical, cuyo texto es del tenor siguiente:

Artículo XXX. Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.

No podrán existir coaliciones o grupos de trabajadores en aquellas empresas en las cuales se hayan constituido un sindicato.

Cuadragésimo Quinto: Se modifica el artículo 398, en la forma siguiente:

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.

Las convenciones colectivas dejarán sin efecto los acuerdos colectivos suscritos previamente por las coaliciones o grupos de trabajadores.

Cuadragésimo Sexto: Se modifica el artículo 404, en la forma siguiente:

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.

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.

Cuadragésimo Séptimo: Se modifica el artículo 418, en la forma siguiente:

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.

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 cuarenta (40) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad.

Cuadragésimo Octavo: Se modifica el artículo 419, en la forma siguiente:

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.

Cuadragésimo Noveno: Se modifica el artículo 425 en la forma siguiente:

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. Subsanada 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 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 directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución.

La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.

Quincuagésimo: Se modifica el artículo 429 en la forma siguiente:

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.

Quincuagésimo Primero: Se modifica el artículo 433, en la forma siguiente:

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.

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, 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.

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 la respectiva Inspectorías del Trabajo.

Quincuagésimo Segundo: Se modifica el artículo 434, en la forma siguiente:

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 podrán establecerse un período mayor de tres (3) años.

Quincuagésimo Tercero: Artículo 53. Se modifica el artículo 449 en la forma siguiente:

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 irritó, por contrario a la Constitución, el despido de un trabajador amparado por fuero sindical realizado sin haberse cumplido los trámites establecidos en la presente Ley.

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 ya 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.

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.

Quincuagésimo Cuarto: Se modifica el artículo 450 en la forma siguiente:

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 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.

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.

Quincuagésimo Quinto: Se modifica el artículo 451 en la forma siguiente:

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.

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.

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.

Quincuagésimo Sexto: Se modifica el artículo 453 en la forma siguiente:

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 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 oírán 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.

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.

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 irrecurrible 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.

Quincuagésimo Séptimo: Se modifica el artículo 455 en la forma siguiente:

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.

Quincuagésimo Octavo: Se inserta un nuevo artículo, inherente al procedimiento de calificación de falta, cuyo texto es del siguiente tenor:

Artículo XXX. Cuando se le impute al trabajador en 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 suficiente las pruebas, acordará la medida que estime conveniente y procederá a su ejecución. Dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible.

Quincuagésimo Noveno: Se modifica el artículo 456 en la forma siguiente:

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.

Sexagésimo: Se modifica el artículo 457 en la forma siguiente:

Artículo 457. 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.

Sexagésimo Primero: Se inserta un nuevo artículo 459, inherente al procedimiento de reenganche o reposición y pago de salarios caídos, cuyo texto es del siguiente tenor:

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 ya 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 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.

Sexagésimo Segundo: Se inserta un nuevo artículo, inherente al procedimiento de reenganche o reposición y pago de salarios caídos, cuyo texto es del siguiente tenor:

Artículo XXX. La providencia administrativa que dicte el Inspector del Trabajo en el procedimiento de reenganche o reposición, según los casos, deberá acatarse imperativamente.

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.

Sexagésimo Tercero: Se modifica el artículo 465 en la forma siguiente:

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.

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.

Sexagésimo Cuarto: Se modifica el artículo 470 en la forma siguiente:

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.

Sexagésimo Quinto: Se modifica el artículo 473, en la forma siguiente:

Artículo 473. Al tener conocimiento de que está planteada 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.

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.

En ningún caso se coartará el derecho del sindicato o coalición de trabajadores a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

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.

Sexagésimo Sexto: Se modifica el artículo 475, en la forma siguiente:

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.

Sexagésimo Séptimo: Se modifica el artículo 494, en la forma siguiente:

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 de sus intereses.

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.

Sexagésimo Octavo: Se modifica el artículo 496, en la forma siguiente:

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.

Sexagésimo Noveno: Se modifica el artículo 507, en la forma siguiente:

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.

En la empresa que no tuviere trabajadores sindicalizados, no existiere sindicato o 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.

Septuagésimo: Se modifica el artículo 514, en la forma siguiente:

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.

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.

Septuagésimo Primero: Se modifica el artículo 519 en la forma siguiente:

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 hiciere 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.

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.

Septuagésimo Segundo: Se modifica el artículo 521, en la forma siguiente:

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.

Septuagésimotercero: Se modifica el artículo 523, en la forma siguiente:

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.

La duración de los acuerdos colectivos celebrados entre un grupo o coalición de trabajadores y un patrono no excederán de dos (2) años.

Septuagésimo Cuarto: Se modifica la denominación del Título VIII de la Ley, que pasará a identificarse como:

TÍTULO III

DE LA RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Septuagésimo Quinto: Se modifica el artículo 571, en la forma siguiente:

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.

Septuagésimo Sexto: Se modifica el artículo 572, en la forma siguiente:

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.

Septuagésimo Séptimo: Se modifica el artículo 573, en la forma siguiente:

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.

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.

Septuagésimo Octavo: Se modifica el artículo 574, en la forma siguiente:

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.

Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.

Septuagésimo Noveno: Se modifica el artículo 577, en la forma siguiente:

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.

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.

Octogésimo: Se inserta un nuevo artículo, posterior al actual 589, con el siguiente texto:

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.

Octogésimo Primero: Se inserta un nuevo artículo, posterior al artículo 590, con el siguiente texto:

Artículo XXX. Las inspecciones que adelante la Unidad de Supervisión serán ejecutadas atendiendo a:

La planificación de actividades que, conforme a sus políticas, diseñe el Ministerio del Trabajo;

Las denuncias que fueren presentadas con indicación detallada de las presuntas violaciones;

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.

Octogésimo Segundo: Se inserta un nuevo artículo, posterior al anterior, con el siguiente texto:

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.

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

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

Parágrafo Tercero: La interrupción de las labores, 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.

Octogésimo Tercero: Se modifica el artículo 593, en la forma siguiente:

Artículo 593. Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquélla 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 con la dotación de recursos.

Octogésimo Cuarto: Se modifica el artículo 595, en la forma siguiente:

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.

Octogésimo Quinto: Se modifica el artículo 613, en la forma siguiente:

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 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.

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.

Octogésimo Sexto: Se modifica el artículo 627, en la forma siguiente:

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; descunte, 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.

Octogésimo Séptimo: Se modifica el artículo 628, en la forma siguiente:

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.

Octogésimo Octavo: Se modifica el artículo 629, en la forma siguiente:

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.

Octogésimo Noveno: Se modifica el artículo 630, en la forma siguiente:

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 equivalente no menor de doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a seiscientas (600) unidades tributarias.

Nonagésimo: Se modifica el artículo 631, en la forma siguiente:

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.

Nonagésimo Primero: Se modifica el artículo 632, en la forma siguiente:

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.

Nonagésimo Segundo: Se modifica el artículo 633, en la forma siguiente:

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 de 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 seiscientas (600) unidades tributarias.

Nonagésimo Tercero: Se modifica el artículo 634, en la forma siguiente:

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.

Nonagésimo Cuarto: Se modifica el artículo 635, en la forma siguiente:

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.

Nonagésimo Quinto: Se modifica el artículo 636, en la forma siguiente:

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 multa equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.

Nonagésimo Sexto: Se modifica el artículo 637, en la forma siguiente:

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.

Nonagésimo Séptimo: Se modifica el artículo 639, en la forma siguiente:

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.

Nonagésimo Octavo: Se modifica el artículo 647, en la forma siguiente:

Artículo 647. 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 notificará al presunto infractor o presuntos infractores, remitiendo para ello sendas copias certificadas del acta;

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;

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;

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 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;

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;

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 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;

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".

Paragrafo Único: 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.

Nonagésimo Noveno: Se modifica el artículo 639, en la forma siguiente:

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.

Centésimo: Se inserta un nuevo artículo del siguiente tenor:

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.

Centésimo Primero: 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.

Centésimo Segundo: 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.

Centésimo Tercero: 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.

Centésimo Cuarto: 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".

Centésimo Quinto: 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.

Centésimo Sexto: De conformidad con lo previsto en, el artículo 5° de la Ley de Publicaciones Oficiales, imprímase a continuación el texto íntegro de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 19 de junio de 1997, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de fecha 19 de junio de 1997, con las reformas aquí acordadas, y en el correspondiente texto único corríjase la numeración siguiendo el orden correlativo correspondiente y sustitúyanse las firmas, fechas y demás datos a que hubiere lugar.