

# **LEY ORGANICA DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

**Abril de 2007**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVO LEY ORGANICA DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

La propuesta de promulgar la presente Ley de Orgánica de Estabilidad en el Trabajo, surge de la concepción del derecho a la estabilidad en el trabajo como un derecho humano fundamental que se desdobra en dos vertientes una el derecho al trabajo y otra el deber de trabajar; cuestión que constitucionalmente ya había sido consagrada por nuestro legislador, pero que no es sino hasta 1974, que mediante una ley especial se intento desarrollar esta garantía, sin detener el abuso por parte del empleador para ejercer en forma unilateral y arbitraria, la acción de despedir, llegando incluso a concebirse como el “derecho de despedir”

Visto lo anterior y a la luz del socialismo del siglo XXI, se hace necesario adecuar nuestra legislación a la realidad de los nuevos tiempos para garantizar y proteger el derecho a trabajar y fomentar el deber de trabajar. De tal forma que en razón de la presente ley orgánica, se da el primer paso para concebir el derecho a la estabilidad como un derecho humano fundamental, generando un marco sólido en la preservación de la dignidad de la persona humana y consolidación de una sociedad de iguales.

La Ley Hábilitante conferida al Ejecutivo Nacional, por el Poder Legislativo, en fecha 01 de febrero de 2007, publicada en la gaceta oficial N° 38.617, constituye el escenario propicio para incorporar a su agenda una ley que desarrolle el derecho constitucional a la estabilidad en el trabajo tal como lo consagra nuestra carta magna y con ello normar la protección, que desde abril de 2002 hasta la fecha, se garantizó a los trabajadores a través de la promulgación de los Decretos de Inamovilidad, como vía alterna para evitar la perdida de los puestos de trabajo debido a las circunstancias de inestabilidad que se generaron en nuestro país a partir de ese año, mecanismo éste que no ha creado efectos negativos en el desarrollo de la economía venezolana, cuyo índice por el contrario se ha visto incrementado.

A tales efectos, previo análisis de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se determino que conforme a lo previsto en el en el primer párrafo del artículo 203, se deriva la obligación para el estado venezolano de desarrollar el derecho constitucional a la estabilidad en el trabajo mediante un instrumento que posea el carácter de ley orgánica, porque como bien lo señala dicha norma, esta

condición le viene dada en tanto y en cuanto sirve para instrumentar el comentado derecho, así como responder a una serie de principios y fines sociales que se precisan con el objeto de asegurar el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación alguna.

Desde esta óptica, la transformación socialista debe sustentarse en dos premisas fundamentales: consagrar el trabajo como derecho humano fundamental y, el deber ineludible de fomentar la generación y la estabilidad en los puestos de trabajo, para lo cual se precisa el fortalecimiento de las relaciones laborales y el desarrollo de la actividad productiva, que orienten la conducta del individuo en la consolidación de un nuevo paradigma que lo satisfaga mediante el trabajo y su aporte a la sociedad.

Es por ello, que la ruptura con la ideología capitalista e irrumpir en la construcción de la nueva sociedad, impone el loable deber de concebir "*leyes inexorables*", como decía el padre de la patria SIMON BOLIVAR, leyes que apunten al beneficio colectivo y se desmarquen del individualismo, para juntos marchar hacia la obtención de "*la mayor suma de felicidad posible*" y el mejoramiento del nivel de bienestar de la clase trabajadora". Dentro de este orden de ideas están sentadas las bases del constitucionalismo social de derecho y de justicia plasmado en la ley de leyes que nos dimos como inicio de este proceso en 1999.

Estas ideas y el reto que tenemos de instrumentar leyes que hagan más justas y humanas las relaciones de producción, limitando la facultad discrecional de cierto sector para producir pobreza por medio de la sombra del despido, irrumpe en la apetencia inquebrantable de servidor público, la necesidad de reflexionar respecto del instrumento legal idóneo para investir a la institución de la "Estabilidad en el Trabajo" de una protección absoluta que ampare a los trabajadores, pero no en forma delimitada o privilegiada, sino por el contrario que abarque a la gran mayoría de ellos.

Bajo esta visión el Ejecutivo Nacional con el fin de brindar a la masa trabajadora la posibilidad de desempeñar su labor con decoro y dignidad, encaminó su actuación en la búsqueda de un cambio sustancial en la estructura administrativa y en el procedimiento para su protección ante la eventual pérdida de su fuente de trabajo, fundamentando el proyecto de Ley en el precepto consagrado en el artículo 93 de

nuestro texto Constitucional, el cual remite a la ley a los efectos de que garantice la estabilidad en el trabajo y disponga lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, considerando nulos aquellos que resulten contrarios al texto de ambos instrumentos jurídicos.

En este sentido y de conformidad con el mandato constitucional comentado, se decidió darle rango de “Ley Orgánica” al proyecto que se presentó en un principio para regular la estabilidad en el trabajo, pues su cuerpo normativo no pretende regular una coyuntura, sino que acoge y desarrolla todos los dispositivos aplicables a dicho derecho, además de contener principios y disposiciones sustantivas y procedimentales dirigidas preferentemente a su preservación como parte del acervo patrimonial de los trabajadores y trabajadoras.

De lo anteriormente planteado y de los ideales consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como son la corresponsabilidad, el protagonismo y la participación, conceptos progresivos que encaminan y armonizan el propio destino de la ley que se presenta, la cual permite distribuir las cargas y las responsabilidades de los sujetos involucrados en la relación de trabajo. Es así como la ley se cimenta una mixtura social, administrativa y de justicia que engrana perfectamente con dichos principios, prevaleciendo así el Estado de justicia y de derecho, y la realidad sobre las formas, e inspirándose en los Acuerdos y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, así como en nuestra innovadora Ley Orgánica Procesal del trabajo, como fuente referencial en la transformación del procedimiento en el ámbito laboral.

Resulta importante señalar que cuando se ejercen las funciones encomendadas con convicción, nace de inmediato la necesidad básica de articular las perspectivas ideológicas surgidas de la transformación inminente del Estado y su estructura, con las experiencias devenidas de los cambios sociales que emergen, lo que propone la urgencia de construir un andamiaje jurídico claro, preciso, expedito, confiable, que de acuerdo con la evolución de los diferentes sectores puede ser susceptible de aperturar nuevos espacios que incentivan la discusión inagotable de ideas trascendentales.

En este orden de ideas, la Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo se encuentra estructurada en diez capítulos. Del contenido de cada Capítulo se desprende claramente de su denominación. Así, el Capítulo I, contiene las disposiciones generales y los principios en los cuales esta basada la ley. El Capítulo II versa sobre los órganos administrativos de estabilidad en el trabajo, en el destaca la creación inédita de los comités de sustanciación y mediación y conciliación, como órganos auxiliares de la justicia administrativa del trabajo. El Capítulo III regula la conformación atribuciones y deberes de los comités de sustanciación, mediación y conciliación. El Capítulo IV contiene las disposiciones relativas al procedimiento de estabilidad en el trabajo constituyéndose en una guía práctica y sencilla para liberarlo de formalidades y retardos inútiles tal como ocurría en la anterior legislación que regulaba la materia. El Capítulo V establece la fase de sustanciación, mediación y conciliación estatuyéndola como etapa primigenia del proceso donde además se toman todas las previsiones para que el proceso quede libre de vicios y sea expedita la decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo. El Capítulo VI Estipula lo relativo a la fase ante la inspectoría del trabajo, como órgano decisor quien en audiencia oral y pública posterior a la fase de sustanciación, mediación y conciliación decide al fondo de la causa agotando la vía administrativa. El Capítulo VII estatuye el procedimiento que regula la terminación de la relación de trabajo cuando se trata de unidades de producción o de servicios con menos de 20 trabajadores, dándole un tratamiento especial para evitar entramamiento que podría generarse en estas unidades de producción o servicios para la conformación de los comités de sustanciación, mediación y conciliación. El Capítulo VIII trata el procedimiento especial de reducción de personal por cuanto la misma gira en torno a la culminación de la relación de trabajo en forma colectiva, cuyo principal objetivo es preservar la fuente de trabajo. El Capítulo IX construye el sistema de responsabilidad de los sujetos de la relación de trabajo El Capítulo X contiene el procedimiento sancionatorio aplicable a las infracciones derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley. Por último la ley estipula las disposiciones transitorias, derogatorias y finales

Cabe destacar que aprobar un conjunto de derechos y garantías, sin tomar en cuenta el entorno de la colectividad y legislar sobre un sistema de políticas, medidas, órganos y procedimientos que propicien su efectividad, carecería por completo de

valor real y práctico y se circunscribiría a una mera declaración sin posibilidad de aplicación en el terreno fáctico, igual consecuencia generaría el efectuar reformas en instituciones fundamentales como la estabilidad en el trabajo o darle contenido a otras como el deber de trabajar, con abstracción de los medios de participación y de colaboración de la sociedad y el Estado en la actividad laboral, pues no solo se estaría violentando el espíritu y propósito de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sino que además ello conllevaría a la elaboración de normas vacías sin contenido práctico ni asidero ético.

Contiene La Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo, la instrumentación de mecanismos de participación, protagonismo y corresponsabilidad, al proponer la creación de los **COMITÉS DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN**, como órganos auxiliares de la justicia administrativa del trabajo, integrada por miembros voceros de los trabajadores, de los empleadores y del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, con el fin de constituir la resistencia al burocratismo y convertir a la ley en una poderosa arma de lucha contra la corrupción y la ineficiencia, donde los sujetos de la relación laboral en forma corresponsable son los protagonistas del proceso, a quienes se le asigna la loable tarea de sustanciar los casos en forma directa y en el propio seno del lugar de trabajo, con lo cual sin lugar a equívocos se logra el acercamiento de la justicia laboral a los administrados.

En este sentido, se implementa el acto de mediación y conciliación, cuyo fin es orientar a los empleadores o empleadoras y trabajadores o trabajadoras en procura de evitar la ruptura de la relación de trabajo, siendo ésta la vía ideal para la recomposición de la fractura que esté perturbando la continuidad de esta. Igualmente, tiene como objeto fundamental sanear el expediente, depurando el proceso de toda cuestión incidental que retrase, demore o alargue la solución de la problemática planteada, con ocasión a la estabilidad en el trabajo, y en la cual las partes planteen la defensa de sus derechos.

Por otra parte, es de precisar que este mecanismo es el idóneo para coadyuvar en el descongestionamiento de los órganos administrativos de justicia del trabajo, los cuales en lo sucesivo estarán encargados de decidir en un procedimiento en forma oral y pública para la resolución de todos aquellos casos donde la conciliación no haya surtido los efectos deseados.

La ley es innovadora al disponer en forma taxativa que la decisión emitida por el Inspector o Inspectora del Trabajo en el procedimiento de estabilidad laboral agota la vía administrativa y contra ella solo procederá la interposición del recurso de nulidad por ante el juez de juicio, con lo cual se aspira dilucidar la polémica surgida sobre que órgano es el competente para conocer y revisar las providencias o resoluciones que en materia laboral haya dictado el mencionado funcionario.

Se inspira así el proyecto, en la fidelidad a los principios que rigen el Derecho del Trabajo, colocando la norma más cerca de los justiciables a través de los Tribunales competentes en la materia, lo que permite deslastrar a las referidas providencias o resoluciones, de todo vestigio de formalismos jurídico y concebirlas no como actos meramente administrativos, sino que por el contrario idearlos como una simple decisión que deviene de una controversia de índole laboral, que a nuestro entender, deben y tienen que ser revisados exclusivamente por la jurisdicción del trabajo y no por la jurisdicción contenciosa administrativa.

Esta disyuntiva relacionada con el órgano jurisdiccional para conocer de dichas acciones ha sido objeto de constante debate, pues únicamente ha ocasionado que consuetudinariamente los trabajadores y trabajadoras se vean perjudicados, no sólo en cuanto al tiempo de duración de la acción judicial, sino además con la injusta consecuencia de la pérdida de sus puestos de trabajo.

Las reflexiones que preceden y el plasmar la nueva estructura y visión de la institución de la Estabilidad en el Trabajo en esta Ley Orgánica que se presenta, son actuaciones que reflejan ampliamente al Derecho del Trabajo como la esfera o rama jurídica que se caracteriza por las particularidades que la definen, configurándose como un derecho en transformación constante por ser una disciplina profundamente social, cuya importancia gira en torno a las relaciones individuales y colectivas existentes entre la Administración Pública y el sector laboral público y privado y la visión que se ha desarrollado en razón de la globalización y de la problemática que hasta la fecha se origina con ocasión a la necesidad de una eficaz seguridad laboral.

Es así como resulta insoslayable el deber de profundizar en la ampliación de la protección del sector laboral, pero no en forma privilegiada y restringida, sino que

involucre a los trabajadores en su totalidad. En tal sentido se invita a la colectividad a participar en esta loable misión de transformar todo lo que involucra el ámbito laboral, en pro de nuestro beneficios y el del núcleo familiar, sin incurrir en actuaciones peyorativas y haciendo énfasis sobre nuestra intervención en los procesos que se originen de la actividad colectiva laboral.

## **DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Objeto**

**Artículo 1.** Esta ley tiene por objeto, garantizar y regular la estabilidad en el trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras que se rigen por las normas contempladas en la legislación del trabajo ordinaria, quienes no podrán ser despedidos trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin que previamente hayan sido autorizados por la autoridad administrativa competente.

Cuando el empleador o empleadora por voluntad unilateral termine la relación laboral sin haber obtenido la autorización del Inspector o Inspectora del Trabajo dicha acción se entenderá como un despido y será considerado nulo.

#### **Ámbito de aplicación**

**Artículo 2.** Todos los trabajadores y trabajadoras permanentes, regidos por la legislación del trabajo, con más de tres meses ininterrumpidos al servicio de un empleador o empleadora, quedan amparados por esta ley.

En los caso de los trabajadores y trabajadoras del sector privado que sean afectados por una reducción de personal por circunstancias económicas, de progreso o modificaciones tecnológicas, y de aquellos que presten sus servicios para un empleador o empleadora con menos

de veinte trabajadores o trabajadoras, se aplicarán los procedimientos especiales previstos en esta ley.

### **Exclusiones**

**Artículo 3.** Quedan excluidos de la aplicación de la presente ley:

1. Los funcionarios y funcionarias públicos nacionales, estatales y municipales.
2. Los funcionarios y funcionarias de los cuerpos armados.
3. Los trabajadores y trabajadoras de dirección.
4. Los trabajadores y trabajadoras temporeros, eventuales u ocasionales.
5. Los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado o para una obra determinada.
6. Los trabajadores y trabajadoras domésticos.
7. Los trabajadores y trabajadoras deportistas profesionales.
8. Los trabajadores y trabajadoras actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales.
9. Los trabajadores y trabajadoras a domicilio.
10. Los trabajadores y trabajadoras del sector público que sean afectados por una reducción de personal debido a procesos de reestructuración en la organización administrativa, supresión y liquidación del órgano o ente. La reducción será autorizada por el Presidente de la Republica en Consejo de Ministros, los Gobernadores en los Estados y los Alcaldes en los Municipios.

### **Orden público**

**Artículo 4.** Las disposiciones de esta ley son de orden público y de aplicación territorial, rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión a la relación laboral y en ningún caso serán renunciables, ni relajables por convenios entre particulares.

### **De la estabilidad en el trabajo**

**Artículo 5.** Todos los trabajadores y trabajadoras gozan de estabilidad. El empleador o empleadora únicamente podrá finalizar la relación laboral cuando cumpla con los procedimientos consagrados en esta ley y obtenga la autorización formal para ello, emanada del Inspector o Inspectora del Trabajo con competencia en la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora preste sus servicios.

### **Incentivos a empleadores**

**Artículo 6.** Con el objeto de incentivar la estabilidad en el trabajo como mecanismo de protección de la fuente de empleo, los empleadores o empleadoras que cumplan cabalmente con los procedimientos previstos en esta ley, serán beneficiarios privilegiados de las políticas que en materia fiscal, económica y administrativa

adopte el Estado para garantizar el impulso y desarrollo de la actividad de producción y de prestación de servicios en el sector público y privado.

### **Principios de la justicia laboral administrativa**

**Artículo 7.** La justicia laboral en sede administrativa será garantizada por los órganos administrativos y auxiliares competentes, atendiendo a los principios de brevedad, oportunidad, uniformidad, corresponsabilidad, oralidad, inmediatez, publicidad, equidad, primacía de la realidad de los hechos sobre las apariencias y gratuidad que rigen al Derecho Laboral, y orientarán su actuación en la solución de las controversias mediante la aplicación de los medios alternos de solución de conflictos.

### **Respeto a la autoridad administrativa del trabajo**

**Artículo 8.** El Inspector o Inspectora del Trabajo en ejercicio de sus funciones impondrá el orden y el respeto debido a su autoridad y a la de sus funcionarios, pudiendo hacer uso de la fuerza pública, la cual deberá ejecutar sin dilación las instrucciones que éste le comunique.

### **De la conducta de las partes**

**Artículo 9.** El Inspector o Inspectora del Trabajo, de oficio o a petición de parte debe tomar todas las medidas necesarias establecidas en la ley para prevenir o sancionar la falta de probidad en el procedimiento, las contrarias a la ética profesional, la colusión, el fraude procesal o cualquier otro acto contrario a la autoridad de su cargo y al respeto que se deben las partes. A tal efecto podrá extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros, y oficiar lo conducente a los órganos jurisdiccionales competentes con el fin de que se establezcan las responsabilidades civiles, penales y administrativas a que haya lugar.

### **Prelación de las fuentes**

**Artículo 10.** El Inspector o Inspectora del Trabajo que dirima conflictos entre un empleador o empleadora y un trabajador o trabajadora en materia de estabilidad en el trabajo, debe observar en orden de prelación y adicional a las normas de la presente ley, los siguientes instrumentos jurídicos:

- 1.-Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento.
- 2.-Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- 3.-Código de Procedimiento Civil.
- 4.-Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

## **Capítulo II**

### **De los Órganos Administrativos de Estabilidad en el Trabajo**

#### **Órganos que ejercen la justicia laboral administrativa**

**Artículo 11.** La justicia laboral en sede administrativa se ejerce por las Inspectorías del Trabajo y sus órganos auxiliares.

A los efectos de la aplicación de la presente ley se crean los Comités de Sustanciación, Mediación y Conciliación como órganos auxiliares de la justicia laboral en sede administrativa.

#### **Del procedimiento de estabilidad en el trabajo**

**Artículo 12.** El procedimiento para garantizar la estabilidad en el trabajo, será de carácter obligatorio y estará conformado por dos fases, la primera que se realizará por ante el Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación respectivo, y la segunda por ante la autoridad del trabajo competente, salvo los procedimientos especiales previstos en esta ley.

#### **Órganos auxiliares**

**Artículo 13.** Los Comités de Sustanciación, Mediación y Conciliación tienen como función principal conocer, tramitar y sustanciar las controversias que se susciten en materia de estabilidad en el trabajo.

#### **Medidas preventivas y ejecutivas**

**Artículo 14.** El Inspector o Inspectora del Trabajo en los procedimientos establecidos en la presente ley podrá dictar las medidas preventivas y ejecutivas que estime pertinente, con apego a la legislación vigente y de conformidad con los principios de oportunidad y proporcionalidad.

#### **Agotamiento de la vía administrativa**

**Artículo 15.** Las decisiones dictadas por el Inspector o Inspectora del Trabajo con ocasión al procedimiento de estabilidad en el trabajo, agotan la vía administrativa. Contra las providencias administrativas dictadas por el Inspector o Inspectora del Trabajo, las partes podrán

ejercer recurso de nulidad por ante el juez de juicio con competencia en materia del trabajo.

### **Capítulo III**

#### **De los Comités de Sustanciación, Mediación y Conciliación**

##### **Conformación y designación de los Comités**

**Artículo 16.** Cada Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación estará conformado por tres (03) miembros principales y sus respectivos suplentes, quienes ejercerán funciones con el carácter de ad-hoc y serán nombrados, uno por la Inspectoría del Trabajo competente, otro por el empleador o empleadora y el otro por los trabajadores o trabajadoras.

Los empleadores y empleadoras están obligados a garantizar la instalación y el funcionamiento de los referidos Comités, en la sede de la unidad productiva o de servicio cuando se requiera para dirimir la estabilidad del trabajador.

##### **Selección y elección de los miembros del Comité**

**Artículo 17.** El representante de la autoridad administrativa del trabajo será seleccionado por la Inspectoría del Trabajo competente, de una lista de abogados que elaborará el órgano administrativo; el del empleador o empleadora será designado por éste, y el de los trabajadores o trabajadoras será elegido a través de un proceso de selección idóneo, democrático, participativo y protagónico, de conformidad con el reglamento de esta ley. Igual mecanismo se implementará para el caso de los suplentes.

Cuando el empleador o empleadora o los trabajadores o trabajadoras no designen a su representante, el Inspector o Inspectora del Trabajo procederá a la designación de los mismos de conformidad con lo dispuesto en el reglamento de la presente ley.

##### **Duración del ejercicio**

**Artículo 18.** Los miembros de cada Comité que representen a los empleadores o empleadoras y trabajadores o trabajadoras ejercerán sus funciones por un período de dos años, con posibilidad de una sola reelección por el mismo lapso, debiendo notificarse de su nombramiento a la Inspectoría del Trabajo correspondiente. Las ausencias se tramitarán de acuerdo con el reglamento.

##### **Instalación del Comité**

**Artículo 19.** El Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación se instalará en forma inmediata a través de la solicitud que por escrito realice el empleador o empleadora, trabajador o trabajadora al

Inspector o Inspectora del Trabajo competente, sobre la necesidad de que el mismo se instale para dirimir un procedimiento de estabilidad en el trabajo. Al tercer día hábil siguiente a la admisión de la solicitud, el funcionario del trabajo debe designar a su representante para que se incorpore al Comité.

El Inspector o Inspectora del Trabajo procederá a la notificación por escrito de los miembros del Comité, para que en un lapso de tres días hábiles siguientes a que conste la última de las notificaciones, éste se instale en la sede del empleador.

### **Causales de inhibición y recusación**

**Artículo 20.** Los miembros del Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación deberán inhibirse o podrán ser recusados por las siguientes causales:

1. Cuando tengan parentesco hasta el cuarto grado de consaguinidad y segundo de afinidad con los trabajadores o trabajadoras, empleadores o empleadoras que sean parte en el procedimiento.
2. Cuando posean parentesco de adopción con los trabajadores o trabajadoras; empleadores o empleadoras que sean parte en el procedimiento.
3. Por tener el inhibido o recusado interés aunque sea indirecto, en las resultas del caso.
4. Por haber recibido el inhibido o recusado dativa con ocasión al caso planteado.
5. Por amistad íntima o enemistad manifiesta del inhibido o recusado con el trabajador o trabajadora, empleador o empleadora que sean parte en el procedimiento.
6. Cualquiera otra que afecte la objetividad o transparencia de la sustanciación, mediación y conciliación, y que sea debidamente comprobable.

### **Procedimiento de inhibición y recusación**

**Artículo 21.** Los miembros del Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación que se inhiban, lo harán por escrito ante los demás miembros dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de su notificación para la constitución del Comité, y una vez inhibido se convocará a su suplente dentro de los dos días hábiles siguientes.

En caso de recusación, la misma deberá ser manifestada por escrito ante los miembros del Comité para que se convoque al suplente dentro de los dos días hábiles siguientes.

### **Facultades del Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación**

**Artículo 22.** Son atribuciones de cada Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación:

1. Recibir, conocer y sustanciar los expedientes administrativos contentivos de las solicitudes que se formulen con ocasión de la terminación de la relación laboral, en los términos señalados en esta ley.
2. Tramitar en forma expedita y oportuna las solicitudes que se le formulen.
3. Verificar previa la sustanciación del expediente, que los trabajadores no sean de los exceptuados del ámbito de aplicación de esta ley.
4. Expedir y practicar las notificaciones que deban efectuarse.
5. Garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores y trabajadoras y empleadores y empleadoras.
6. Recibir las pruebas que produzcan las partes involucradas en el procedimiento, elaborando un informe que será valorado por el Inspector o Inspectora del Trabajo.
7. Activar los medios alternos de solución de conflictos como la mediación y la conciliación.
8. Dejar constancia en actas de los acuerdos y acciones adoptadas en la fase de sustanciación, mediación y conciliación.
9. Recomendar mediante informe motivado al Inspector o Inspectora del Trabajo la adopción de las medidas preventivas que considere pertinentes, atendiendo a la gravedad de las circunstancias objetivas del caso.
10. Las demás que le sean otorgadas por ley, reglamento o Decreto.

### **Elementos para la mediación**

**Artículo 23.** Cada Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación en la tramitación de las solicitudes que sean de su conocimiento, considerará los siguientes elementos:

1. La trayectoria profesional y ética del trabajador o trabajadora durante su relación laboral.
- 2.-La proporcionalidad entre la conducta del trabajador o trabajadora y la causal invocada por el empleador o empleadora, así como las condiciones objetivas que rodean el hecho.
3. La posibilidad de reubicar al trabajador o trabajadora en otro departamento, dependencia o sucursal del empleador o empleadora dentro de la misma circunscripción donde preste el servicio, según la causal invocada.

4. En el caso de las trabajadoras su condición de embarazo durante éste y hasta un año después del parto.
5. Circunstancias de salud o socioeconómicas graves del trabajador o de su grupo familiar, debidamente certificado por informe médico o informe social expedido por la autoridad competente en la materia, que permita comprobar tal circunstancia.
6. El ejercicio del derecho a la sindicación, a la negociación colectiva, al conflicto o a la huelga.
7. El ejercicio de las funciones sindicales.
8. El desempeño como miembro de los Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Las demás que determine el reglamento de la ley.

## **Capítulo IV**

### **Del Procedimiento de Estabilidad en el Trabajo**

#### **De la solicitud de autorización**

**Artículo 24.** Cuando a juicio del empleador o empleadora, el trabajador o trabajadora se encuentre incurso en una de las causales de terminación de la relación laboral previstas en la legislación del trabajo, deberá solicitar al Inspector o Inspectora competente, dentro de los diez días hábiles siguientes a la comisión de los hechos alegados, la autorización respectiva para dar por terminada la relación laboral.

Recibida la solicitud el funcionario verificará los requisitos de procedencia y si cumple con los extremos de ley la admitirá en el mismo acto, ordenando la instalación del Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación, con el fin de que se siga el procedimiento de estabilidad en el trabajo previsto en esta ley.

#### **Omisiones o faltas de la solicitud**

**Artículo 25.** Si la solicitud presentara omisiones o faltas, el Inspector o Inspectora del Trabajo lo notificará al presentante para que éste las subsane el mismo día o al día hábil siguiente, vencido dicho término sin que las mismas se subsanen, se entenderá desistida la solicitud y perdonada la falta alegada por el empleador o empleadora.

#### **Requisitos de la solicitud**

**Artículo 26.** La solicitud de autorización de terminación de la relación laboral efectuada por el empleador o empleadora debe presentarse por escrito e indicar los siguientes datos:

1. Identificación del solicitante, el carácter con que actúa y si fuere el caso, de la persona que ejerce su representación, con indicación de nombres, apellidos, cédula de identidad o pasaporte, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión e instrumento poder.
2. Si el empleador o empleadora es una persona jurídica deberá señalarse los datos de registro correspondiente y consignar copia de la publicación del registro mercantil y las últimas modificaciones estatutarias si las hubiere.
3. Identificación del trabajador o trabajadora incurso en la falta alegada, con indicación de sus nombres, apellidos, cédula de identidad o pasaporte, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, el cargo que ejerce, la fecha del ingreso, el salario que devenga y el departamento donde desempeña sus labores.
4. Narrativa sucinta de los hechos, razones y fundamentos de derecho en los cuales se basa el petitorio, expresando con claridad la falta alegada.
5. La dirección del lugar donde se practicarán las respectivas notificaciones.
6. Descripción de los anexos que acompañan la solicitud.
7. La firma del solicitante.
8. A la solicitud debe anexarse el escrito de promoción de pruebas en que la fundamenta.
9. Cualesquiera otros requisitos que se exija en la presente ley y su reglamento.

### **Solicitud del trabajador**

**Artículo 27.** Cuando la relación laboral termine unilateralmente por voluntad del empleador o empleadora, sin que previamente haya cumplido con la solicitud de autorización señalada en esta ley, el trabajador o trabajadora dentro de los diez días hábiles siguientes a aquel en que haya ocurrido el hecho, lo notificará al Inspector o Inspectora del Trabajo competente, quien la admitirá en esa misma oportunidad y ordenará la instalación inmediata del Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación, para que se siga el procedimiento de estabilidad en el trabajo establecido en esta ley.

### **Representación y asistencia**

**Artículo 28.** Los empleadores o empleadoras y trabajadores o trabajadoras se presentarán asistidos o representados por un abogado ante el Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación. En el caso de los trabajadores podrán hacerse representar por los Procuradores o

Procuradoras de Trabajadores de conformidad con la ley que rige la materia.

#### **De las pruebas**

**Artículo 29.** Son medios de pruebas admisibles en el procedimiento de estabilidad en el trabajo aquellos que estén regulados en la legislación procesal laboral, el Código de Procedimiento Civil, y supletoriamente las que resulten aplicables y que no sean prohibidas por la ley.

#### **De los términos y lapsos no regulados**

**Artículo 30.** Cuando en esta ley no se establezcan los términos o lapsos para la realización de alguno de los actos en ella regulados, éstos deberán tramitarse dentro de los tres días hábiles siguientes a aquel en que se haya efectuado la solicitud correspondiente.

### **Capítulo V**

#### **Fase de Sustanciación, Mediación y Conciliación**

##### **Procedencia de la solicitud**

**Artículo 31.** El Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación, una vez recibidas las solicitudes sometidas a su conocimiento con ocasión a la terminación de la relación laboral, tramitará y sustanciará lo conducente al día hábil siguiente a su recibo.

##### **De la notificación**

**Artículo 32.** El Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación notificará por escrito al trabajador o trabajadora y al empleador o empleadora, indicando el lugar, el día y la hora acordada para la celebración del acto de mediación y conciliación. La notificación del trabajador o trabajadora se practicará en el lugar de trabajo o en su residencia, en el caso de que ésta no se logre personalmente, se procederá a la fijación de un cartel en un sitio visible del lugar de trabajo y de su residencia, anexándose copia simple de la solicitud. El representante del Comité que practique la notificación dejará constancia en el expediente de haber cumplido con la misma, y en el caso del cartel, los datos de identificación de la persona que lo recibió.

##### **Oportunidad del acto de mediación y conciliación**

**Artículo 33.** El acto de mediación y conciliación tendrá lugar al décimo día hábil siguiente a la fecha en que conste en el expediente la última de las notificaciones practicadas. El empleador o empleadora y trabajador o trabajadora, deberán asistir a la hora y lugar que fije el Comité.

##### **Desistimiento de la solicitud**

**Artículo 34.** Cuando la solicitud sea formulada por el empleador o empleadora y este no asista al acto de mediación y conciliación se considerará desistida la solicitud operando el perdón de la falta; para el caso que la solicitud la efectúe el trabajador o trabajadora y este no asista a dicho acto se entenderá desistida la solicitud.

El Comité dejará constancia del desistimiento en un acta que se agregará al expediente, el cual se remitirá al Inspector o Inspectora del Trabajo competente para su respectiva homologación dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de su recibo.

#### **Admisión de los hechos**

**Artículo 35.** Formulada la solicitud por el empleador o empleadora o el trabajador o trabajadora, y la parte contra la que opera la solicitud no asista al acto de mediación y conciliación se presume la admisión de los hechos alegados por la parte solicitante.

#### **Reposición de la causa por caso fortuito y fuerza mayor**

**Artículo 36.** La parte solicitante antes de la homologación del Acta a que se refiere el artículo anterior, podrá requerir la reposición de la causa al estado de que se fije nueva oportunidad para que tenga lugar el acto de mediación y conciliación, siempre que existan justificados y fundados motivos de su incomparecencia al mismo por caso fortuito o fuerza mayor. Sobre la solicitud de reposición el Inspector o Inspectora del Trabajo emitirá su pronunciamiento dentro de los tres días hábiles siguientes, contra dicha decisión no existirá recurso alguno, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales laborales en cuanto fuere pertinente.

#### **Acto de mediación y conciliación**

**Artículo 37.** En el acto de mediación y conciliación el empleador o empleadora y el trabajador o trabajadora expondrán en forma oral y privada sus excepciones, alegatos, defensas y pruebas, los cuales deberán consignar en forma escrita para ser agregados al expediente.

De lograrse la mediación y la conciliación, el Comité levantará un acta donde se recoja con exactitud los acuerdos de las partes, y remitirá el expediente al Inspector o Inspectora del Trabajo competente para su revisión y homologación dentro de los cinco días hábiles siguientes a su recibo, surtiendo efectos de cosa juzgada; en el caso de que no se emita el respectivo pronunciamiento, dichos acuerdos se entenderán homologados.

#### **Falta de acuerdo**

**Artículo 38.** Cuando la conciliación entre el empleador o empleadora y el trabajador o trabajadora no fuere posible, el Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación levantará un acta donde deje constancia en forma expresa de la posición adoptada por cada una de las partes, su recomendación sobre el caso, y la opinión de cada uno de los miembros del Comité, procediendo a la remisión del expediente debidamente sustanciado a la Inspectoría del Trabajo competente para que se inicie la segunda fase del procedimiento de estabilidad en el trabajo.

## **Capítulo VI**

### **De la fase ante la Inspectoría del Trabajo**

#### **Órgano competente**

**Artículo 39.** El cumplimiento de la segunda fase del procedimiento de estabilidad en el trabajo corresponde al Ministerio con competencia en materia del trabajo, el cual conocerá, tramitará y decidirá por órgano sus Inspectorías.

#### **Recibo del expediente y admisión de pruebas**

**Artículo 40.** El Inspector o Inspectora del Trabajo por auto de mero trámite dará entrada al expediente debidamente sustanciado por el Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación, y dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de su recibo providenciara las pruebas, admitiendo las que sean legales y procedentes y desechando las que aparezcan manifiestamente ilegales o impertinentes, fijando en esa misma oportunidad el día y la hora para la celebración del acto oral y público en un plazo no mayor de veinte días hábiles.

#### **Oposición a las pruebas presentada por las partes**

**Artículo 41.** Las partes podrán oponerse a las pruebas presentadas por cada una de ellas dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo del expediente por parte del Inspector o Inspectora del Trabajo, quien podrá pronunciarse sobre la oposición en el mismo auto de admisión de pruebas o reservarse su pronunciamiento en la decisión definitiva.

#### **Oportunidad de comparecencia**

**Artículo 42.** En el día y la hora fijada para la celebración del acto oral y público, el empleador o empleadora y el trabajador o trabajadora deberán concurrir debidamente asistidos de abogados o representados por sus apoderados judiciales, para exponer en forma oral los alegatos contenidos en la solicitud, en la contestación y en el escrito probatorio. Las partes no podrán realizar su exposición en base a nuevos hechos,

y de hacerlo éstos no serán considerados por el Inspector o Inspectora del Trabajo.

En el debate oral, no se permitirá a las partes la presentación, ni lectura de escritos, salvo que se trate de alguna prueba existente en el expediente, a cuyo tenor deba referirse.

#### **Falta de comparecencia**

**Artículo 43.** Cuando el trabajador o trabajadora no asista al acto oral y público, el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá conforme a lo alegado y probado en el expediente, igual efecto se producirá cuando bajo este supuesto sea el empleador o empleadora quien no comparezca. La decisión del funcionario del Trabajo se realizará en el mismo acto la cual deberá reducirse en un acta que será agregada al expediente.

Si ninguna de las partes compareciere al acto, se dejará constancia en acta y se entenderá extinguida la solicitud.

#### **Acto oral y público**

**Artículo 44.** El acto oral y público será presidido personalmente por el Inspector o Inspectora del Trabajo, quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para garantizar su eficaz y eficiente celebración. Oídos los alegatos de las partes se procederá a la evacuación de las pruebas, comenzando con las aportadas por el solicitante en la forma y oportunidad que fije el Inspector o Inspectora del Trabajo.

#### **Duración del debate**

**Artículo 45.** El acto oral y público podrá prolongarse en el mismo día hasta que se agote el debate con la aprobación del Inspector o Inspectora del Trabajo, en caso de no agotarse completamente se continuará al día hábil siguiente.

#### **Declaración de los testigos**

**Artículo 46.** En el acto oral y público, el empleador o empleadora y trabajador o trabajadora se harán acompañar de los testigos y expertos promovidos en la fase de sustanciación, mediación y conciliación, con su identificación correspondiente, a fin de que declaren oralmente ante el Inspector o Inspectora sobre los hechos debatidos en el proceso, pudiendo ser repreguntados por las partes y por el funcionario del trabajo.

#### **Observaciones a las pruebas**

**Artículo 47.** Evacuadas las pruebas de alguna de las partes, el Inspector o Inspectora del Trabajo concederá a la parte contraria un tiempo breve, para que haga oralmente, las observaciones que considere oportunas.

#### **Evacuación de otros medios probatorios**

**Artículo 48.** El Inspector o Inspectora del Trabajo podrá ordenar de oficio, la evacuación de cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; igualmente, podrá dar por terminada la declaración de los testigos cuando sea evidente que la misma resulta inoficiosa e impertinente.

En caso que el Inspector o Inspectora del Trabajo considere necesaria la actuación de un experto para la evacuación de alguna de las pruebas, expedirá la notificación correspondiente en la cual indicará la fecha y hora fijada para que tenga lugar su exposición, anexando el requerimiento que se amerita.

#### **Incomparecencia del experto**

**Artículo 49.** Cuando el experto no comparezca por causa injustificada, se entenderá como un desacato a las órdenes emanadas de la Inspectoría del Trabajo y se sancionará conforme a esta ley, en caso de que el experto sea funcionario público, dicha falta será sancionada de acuerdo con la ley que rige la materia. Cuando la incomparecencia sea por causa justificada debidamente comprobable se notificará a otro experto.

#### **Oportunidad de la decisión**

**Artículo 50.** Concluido el acto oral y público, el Inspector o Inspectora del Trabajo se retirará del recinto por un tiempo que no excederá de sesenta minutos, debiendo las partes permanecer en la Sala dispuesta para el acto. De regreso al recinto, el Inspector o Inspectora del Trabajo emitirá oralmente la dispositiva de su decisión y una síntesis precisa de los motivos de hecho y de derecho que sirvieron de fundamento a la misma, y esta se reducirá de inmediato en forma escrita.

En caso de ser declarada con lugar la solicitud presentada por el trabajador o trabajadora, además de ordenar la restitución al cargo ordenará el pago de los salarios dejados de percibir.

Dentro de un lapso de cinco días hábiles siguientes el Inspector o Inspectora del Trabajo publicará el texto completo de su decisión, el cual se agregará a las actas y dejará constancia del día y la hora de su publicación.

### **Diferimiento de la decisión**

**Artículo 51** Inspector o Inspectora del Trabajo en caso excepcional, por la complejidad del asunto debatido o por fuerza mayor, podrá diferir por una sola vez la oportunidad para dictar su decisión, por un lapso no mayor de cinco días hábiles, debiendo determinar expresamente la fecha para la cual se difiere el pronunciamiento a los fines de la comparecencia obligatoria de las partes.

## **Capítulo VII**

### **Del Procedimiento para empresas con menos de Veinte Trabajadores**

#### **Solicitud de autorización del empleador**

**Artículo 52.** Cuando un empleador o empleadora que tenga a su cargo menos de veinte trabajadores o trabajadoras pretenda poner fin a la relación laboral con cualquiera de ellos alegando que existen causas que lo justifican, debe solicitar previamente autorización del Inspector o Inspectora del Trabajo competente, dentro de los diez días hábiles siguientes a la comisión de los hechos ocurridos.

#### **Requisitos de la solicitud**

**Artículo 53.** La solicitud de autorización de terminación de la relación de trabajo presentada por el empleador o empleadora, debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 26 de esta ley.

#### **Solicitud de reenganche**

**Artículo 54.** Cuando la relación laboral termine unilateralmente por voluntad del empleador o empleadora sin que previamente haya cumplido con la solicitud de autorización, el trabajador o trabajadora dentro de los diez días hábiles siguientes al hecho, debe solicitar del Inspector o Inspectora del Trabajo su reenganche.

#### **Admisión de la solicitud de autorización**

**Artículo 55.** Recibida la solicitud del empleador o empleadora, el Inspector o Inspectora del Trabajo verificará los requisitos de procedencia de la solicitud, la admitirá y ordenará la notificación del trabajador o trabajadora, para que éste comparezca al quinto día hábil siguiente, con el objeto de que exponga sus excepciones, defensas, alegatos y pruebas.

#### **Admisión de la solicitud de reenganche**

**Artículo 56.** Recibida la solicitud de reenganche presentada por el trabajador o trabajadora, el Inspector o Inspectora del Trabajo la

admitirá en esa misma oportunidad, ordenando la notificación del empleador o empleadora para que éste comparezca al quinto día hábil siguiente a fin de que exponga sus excepciones, defensas, alegatos y pruebas.

#### **Omisiones en la solicitud**

**Artículo 57.** Cuando la solicitud presentara omisiones o faltas, el Inspector o Inspectora del Trabajo lo notificará al presentante para que este las subsane el mismo día hábil o al siguiente, vencido dicho término sin que las mismas se corrijan, se entenderá desistida la solicitud.

#### **Acto de mediación y conciliación**

**Artículo 58.** El acto mediación y conciliación será presidido personalmente por el Inspector o Inspectora del Trabajo, quien dispondrá de los medios alternos de resolución de conflictos. En este acto las partes expondrán en forma oral y privada sus excepciones, alegatos, defensas y pruebas, las cuales deberá consignar en forma escrita para ser agregadas al expediente.

De lograrse la conciliación el Inspector o Inspectora del Trabajo recogerá con exactitud los acuerdos de las partes en un acta, la cual homologará en forma inmediata para que produzca efecto de cosa juzgada.

#### **Incomparecencia a la solicitud efectuada por el empleador o empleadora**

**Artículo 59.** Cuando la solicitud sea formulada por el empleador o empleadora y este no comparezca al acto de conciliación y mediación se considerará desistida la solicitud, operando el perdón de la falta, en el caso que no comparezca el trabajador o trabajadora se entenderán admitidas las causales presentadas por el empleador o empleadora.

Si ninguna de las partes compareciere se dejará constancia en acta, y se declarará extinguida la solicitud.

#### **Incomparecencia a la solicitud efectuada por el del trabajador y trabajadora**

**Artículo 60.** Cuando la solicitud la formule el trabajador o trabajadora y éste no asista al acto de conciliación y mediación, el Inspector o Inspectora del trabajo decidirá conforme a lo alegado y probado en el expediente, igual efecto se producirá cuando bajo este supuesto sea el empleador o empleadora quien no comparezca.

La decisión del Inspector o Inspectora se realizará en el mismo acto la cual deberá reducirse en un acta que será agregada al expediente.

### **De las pruebas y su evacuación**

**Artículo 61.** En caso de que la conciliación no fuere posible se dejará constancia en acta de la posición asumida por cada una de las partes, debiendo el Inspector o Inspectora del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes providenciar sobre las pruebas, admitiendo las que sean legales y procedentes y desechando las que aparezcan manifiestamente ilegales o impertinentes, y fijará un lapso de cinco días hábiles siguientes para su evacuación.

### **Decisión**

**Artículo 62.** El Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento del plazo para la evacuación de las pruebas.

## **Capítulo VIII**

### **Del Procedimiento de Reducción de Personal**

#### **De la solicitud**

**Artículo 63.** Cuando un empleador o empleadora pretenda poner fin a la relación laboral a través de la reducción de personal invocando circunstancias económicas, de progreso o modificaciones tecnológicas, debe solicitar previamente autorización del Inspector o Inspectora del Trabajo competente.

La solicitud de reducción de personal no procederá cuando los trabajadores estén ejerciendo su derecho a la organización sindical, negociación colectiva, conflicto o huelga.

#### **Requisitos de procedencia de la solicitud**

**Artículo 64.** La solicitud de reducción de personal debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Identificación del empleador o empleadora y, en caso de que el mismo sea una persona jurídica deberá señalarse los datos de registro correspondiente y consignar copia de la publicación del registro mercantil y las últimas modificaciones estatutarias si las hubiere.
2. Si la solicitud la realiza un representante legal debe consignar el instrumento poder que lo acredite.
3. Número de trabajadores y trabajadoras que prestan servicio al empleador o empleadora e identificación de aquellos y aquellas que pudieran resultar afectados por la reducción, con indicación de sus

cargos, puestos de trabajo, antigüedad en el servicio y último salario devengado.

4. Si la solicitud se fundamenta en la sustitución o modificación de los sistemas y procesos de producción que se emplean en la unidad productiva o de servicios, debe presentar un informe técnico y descriptivo de las ventajas de los mismos y su incidencia en la productividad, si fuera el caso.

5. Si la solicitud se fundamenta en circunstancias económicas, se debe presentarse los estados financieros debidamente auditados.

#### **Admisión de la solicitud**

**Artículo 65.** Recibida la solicitud de reducción de personal, el Inspector o Inspectora del Trabajo verificará los requisitos de procedencia de la solicitud, la admitirá y ordenará la notificación de los trabajadores involucrados, o del sindicato al que estén afiliados, para que comparezcan al quinto día hábil siguiente a la primera sesión de mediación y conciliación en la cual el empleador o empleadora expondrá sus argumentos.

#### **Desistimiento de la solicitud**

**Artículo 66.** La solicitud de reducción de personal se entenderá desistida cuando presente omisiones o faltas, y el presentante no las subsane el mismo día hábil o al siguiente del recibo de la notificación realizada por el Inspector o Inspectora del Trabajo, igual consecuencia jurídica tendrá la no comparecencia del solicitante en la oportunidad fijada para que tenga lugar la primera sesión de mediación y conciliación.

En ambos casos, el empleador o empleadora quedará impedido para presentar nueva solicitud de reducción de personal por un lapso de treinta días continuos.

#### **Falta de comparecencia de los representantes sindicales o de los trabajadores**

**Artículo 67.** Cuando los trabajadores o trabajadoras y los representantes de la organización sindical, no comparezcan a la primera sesión de mediación y conciliación fijada por el Inspector o Inspectora del Trabajo, éste someterá la solicitud de reducción de personal al arbitraje y designará al representante de los trabajadores y trabajadoras.

#### **De la mediación y conciliación**

**Artículo 68.** El Inspector o Inspectora del Trabajo presidirá personalmente las sesiones de mediación y conciliación, en las cuales las partes expondrán en forma oral y privada sus excepciones, alegatos, defensas y pruebas, que deberán ser consignadas en forma

escrita y agregadas al expediente. Las sesiones de mediación y conciliación no podrán prolongarse por un lapso superior a los sesenta días hábiles, en los cuales podrán realizarse tantas sesiones como el Inspector considere pertinentes.

Si se logra la conciliación el Inspector o Inspectora del Trabajo lo reducirá a un acta que recoja con exactitud los acuerdos, la cual homologará en forma inmediata dándole los efectos de cosa juzgada.

### **Del contenido de los acuerdos**

**Artículo 69.** El acta que contenga los acuerdos alcanzados en las sesiones de mediación y conciliación deberá contener, al menos, los siguientes aspectos:

1. Acuerdos alcanzados.
2. Identificación de los trabajadores y trabajadoras que serán afectados por la reducción de personal;
3. El plazo dentro del cual se ejecutará la reducción de personal o, por el contrario, la fecha de reincorporación parcial o total de los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas;
4. Las indemnizaciones que pudieren corresponder a los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas.

### **De las soluciones de las partes**

**Artículo 70.** Las partes en las sesiones de mediación y conciliación en lugar de la reducción de personal, podrán acordar algunas de las siguientes soluciones:

1. La modificación de las condiciones de trabajo contenidas en la convención colectiva, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo, según sea el caso, en los términos previstos en los artículos de la ley que regula la materia.
2. La suspensión colectiva de las labores, con el objeto de superar la situación de crisis económica planteada durante un lapso que no podrá exceder de sesenta días, quedando las partes exoneradas de los deberes recíprocos de prestar el servicio y pagar el salario.
3. El inicio de un proceso de recapitalización y reactivación de la unidad productiva o de servicio con la participación asociativa de sus trabajadores y trabajadoras, bajo formas cogestionarias o autogestionarias; en este caso el Ejecutivo Nacional por órgano de la autoridad competente brindará protección especial, facilitando que las mismas sean gestionadas bajo un esquema de corresponsabilidad, a los fines de que:
  - a. Obtengan preferencias crediticias o subsidios por parte de entidades financieras del sector público.

- b. Accedan a acuerdos de renegociación de pagos de deudas que mantengan con la Hacienda Pública Nacional o las relacionadas con contribuciones de la seguridad social.
- c. Accedan a la ejecución de planes de recuperación, fomento de la industria y de los servicios nacionales, que promueva el Ejecutivo Nacional por intermedio del órgano competente.
- d. Participen en los programas de compras, ruedas y macro ruedas de negocios nacionales e internacionales, auspiciados por el sector público.
- e. Obtengan apoyo y protección integral para la innovación y ampliación tecnológica.
- f. Accedan a cualquier otro incentivo dirigido a la recuperación y reactivación de las unidades productivas o de servicios.

### **De la Junta de Arbitraje**

**Artículo 71.** Cuando no se logre acuerdo dentro del plazo establecido en la presente ley, la solicitud de reducción de personal será sometida por el Inspector o Inspectora del Trabajo a una Junta de Arbitraje, cuya designación, constitución y funcionamiento se regirá por las normas contenidas en la legislación que regula la materia, sin perjuicio de lo que las partes hayan acordado en el pacto o compromiso arbitral que pudieran suscribir.

## **Capítulo IX De las Infracciones**

### **Procedencia de las infracciones**

**Artículo 72.** Las infracciones a las disposiciones previstas en la presente ley serán objeto de las sanciones establecidas en este capítulo, sin perjuicio de las demás acciones civiles, penales o administrativas a que hubiere lugar. Las sanciones se impondrán de oficio por parte del funcionario del trabajo competente y por denuncia.

Las sanciones pecuniarias se calcularán con base al monto de la unidad tributaria vigente para el momento de la comisión de la infracción de que se trate.

### **Omisión de la solicitud de autorización**

**Artículo 73.** Cuando el empleador o empleadora de por terminada la relación de trabajo de manera unilateral, prescindiendo de la solicitud de autorización por ante el Inspector o Inspectora del Trabajo, será sancionado con multa de Veinte Unidades Tributarias (20 U.T.) hasta Cuarenta Unidades Tributarias (40 U.T.). Por cada trabajador activo en la nomina de la unidad productiva o de servicio al momento de

producirse la terminación unilateral de la relación laboral

#### **Incumplimiento del empleador en la designación de su representante**

**Artículo 74.** Cuando el empleador o empleadora incumpla con su obligación de designar al miembro principal y suplente en el Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación será sancionado con multa de Trescientas Unidades Tributarias (300 U.T.)

#### **Incumplimiento de la decisión definitiva**

**Artículo 75:** Cuando el empleador o empleadora, incumpla con la decisión definitiva del Inspector o Inspectora del Trabajo será sancionado con multa de Cuarenta Unidades Tributarias (40 U.T.) hasta Sesenta Unidades Tributarias (60 U.T.). Por cada trabajador activo en la nomina de la unidad productiva o de servicio al momento de producirse la terminación unilateral de la relación laboral

#### **Incumplimiento de medidas cautelares**

**Artículo 76.** Cuando el empleador o empleadora, incumpla con las medidas cautelares que se acuerden durante el procedimiento establecido en la presente ley será sancionado con multa Cuarenta Unidades Tributarias (40 U.T.) hasta Sesenta Unidades Tributarias (60 U.T.). Por cada trabajador activo en la nomina de la unidad productiva o de servicio al momento de producirse la terminación unilateral de la relación laboral

#### **Incumplimiento de las Obligaciones de los Inspectores del Trabajo**

**Artículo 77.** El Inspector o Inspectora del Trabajo estará sujeto a sanciones en los siguientes supuestos:

1. Cuando omita la notificación para la instalación del Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación con multa de Diez Unidades Tributarias (10 U.T.)
2. Cuando no decida los asuntos sometidos a su conocimiento dentro de los lapsos previstos en la presente ley, será inhabilitado por el lapso de un año para el ejercicio de funciones públicas.

Las sanciones al Inspector o Inspectora del Trabajo, serán impuestas conforme a las normas legales vigentes para la fecha de producirse la abstención de decidir

#### **De la falta de probidad**

**Artículo 78.** La falta de probidad en el procedimiento, las contrarias a la ética profesional, la colusión y el fraude procesal en que incurra cualquiera de las partes o sus representantes, será sancionado con multa de Cincuenta Unidades Tributarias (50 U.T.) hasta Cien Unidades Tributarias (100 U.T.).

### **Destino de las multas**

**Artículo 79.** Las multas previstas en la presente ley serán enteradas a la Tesorería de la Seguridad Social, y hasta tanto está entre en funcionamiento serán enteradas al Tesoro Nacional en las oficinas recaudadoras de fondos nacionales.

## **Capítulo X Procedimiento Sancionatorio**

### **Inicio del procedimiento**

**Artículo 80.** El procedimiento sancionatorio previsto en el presente capítulo, podrá iniciarse:

1. De oficio, cuando el funcionario del trabajo competente por cualquier medio, tenga conocimiento de la presunta comisión de una infracción estipulada en la presente ley, en este caso levantará un acta circunstanciada y motivada que dará inicio al procedimiento.
2. Por denuncia, cuando cualquier persona natural o jurídica se dirige al funcionario del trabajo competente, a los efectos de notificar que tiene conocimiento de la presunta comisión de una infracción. La denuncia puede presentarse de manera oral o escrita, en el primer caso se levantará acta en presencia del denunciante junto con el funcionario correspondiente, o en presencia de su apoderado, debiendo indicarse los siguientes requisitos:
  - a. La identificación del denunciante, su domicilio o residencia.
  - b. Los datos de identificación que se conozcan del presunto infractor.
  - c. Descripción de la presunta infracción cometida.
  - d. Ubicación geográfica del lugar en el que presuntamente se cometió la infracción.
  - e. Narración de los hechos.
  - f. Señalamiento de las personas que presenciaron los hechos denunciados, si las hubiere.

### **Facultades de investigación**

**Artículo 81.** El funcionario competente dentro de un lapso de diez días hábiles contados a partir del conocimiento del hecho, practicará las diligencias tendentes a investigar la presunta comisión de la infracción, con todas las circunstancias que puedan influir en su calificación y en la responsabilidad del presunto infractor. De las results de la investigación se dejará constancia en acta que se levantará una vez finalizada esta.

### **Notificación del presunto infractor**

**Artículo 82.** Vencida la fase de investigación a que se refiere el artículo anterior, se notificará al presunto infractor para que éste comparezca al tercer día hábil siguiente con el objeto de informarle sobre los hechos que se le atribuyen, las pruebas existentes, las disposiciones legales que resultaren aplicables y los datos provenientes de la investigación.

#### **Comparecencia del presunto infractor**

**Artículo 83.** Notificado el presunto infractor, éste dispondrá de diez días hábiles contados a partir de su comparecencia para hacer sus alegatos de hecho y de derecho, consignar pruebas y solicitar la práctica de las diligencias que considere necesarias.

Finalizado dicho lapso el funcionario del trabajo previo estudio y análisis del expediente, procederá en un plazo no mayor de diez días hábiles a valorar las pruebas y actuaciones que consten en el mismo, y de considerarlo pertinente ordenará y evacuará cualquier otra que resulte necesaria.

#### **Decisión**

**Artículo 84.** Culminado el lapso a que se refiere el artículo anterior, el funcionario del trabajo decidirá conforme a lo alegado y probado en autos. Cuando la complejidad del caso así lo amerite, el acto para dictar la decisión podrá extenderse excepcionalmente hasta por un máximo de tres días hábiles, de lo cual se dejará constancia motivada en el expediente.

#### **Notificación de la decisión**

**Artículo 85.** La decisión deberá notificarse al interesado, y en caso de ser sancionado con multa ésta debe pagarse dentro de un lapso de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación.

### **Disposiciones Transitorias**

**Primera.** Los empleadores o empleadoras deberán nombrar a sus representantes a los Comités de Sustanciación, Mediación y Conciliación dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

**Segunda.** Los procedimientos de estabilidad e inamovilidad que se encuentren en curso, se tramitarán de acuerdo con la ley vigente para el momento de su interposición.

**Tercera.** El Ejecutivo Nacional incluirá en las leyes de presupuesto anuales a solicitud del Ministerio con competencia en materia del trabajo, los recursos económicos necesarios que garanticen el funcionamiento de la justicia laboral administrativa previstos en esta Ley.

### **Disposición Derogatoria**

**Única:** Se derogan los artículos 34, 96, 384, 449 al 458 ambos inclusive, único aparte del 506, 520, literal f) del 533, parágrafo único del 538 en lo relativo a la inamovilidad, 617, 639, el literal g) del 647, 674 de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario de fecha 19 de junio de 1997, 40 al 49 ambos inclusive, 142, 187 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, y 44 en lo relativo a la inamovilidad de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, y cualquier otra norma que colida con esta ley.

### **Disposiciones Finales**

**Primera:** A los efectos de la esta ley se desaplican los artículos 125 y 126 de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario de fecha 19 de junio de 1997, así como el Título VIII Capítulo I De la Estabilidad en el Trabajo de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 37.504 Extraordinario de fecha 13 de agosto de 2002.

**Segunda:** La presente Ley entrará en vigencia transcurrido ciento ochenta días siguientes de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.