

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

AÑO CXXXVIII— MES VII

Caracas, viernes 6 de mayo de 2011

Nº 6.024 Extraordinario

SUMARIO

Presidencia de la República
Decreto Nº 8.202, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Decreto Nº 8.202

05 de mayo de 2011

HUGO CHAVEZ FRIAS
Presidente de la República

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del socialismo, la refundación de la nación venezolana, basado en los principios humanistas, sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y del colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de las atribuciones que me confieren el numeral 8 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9, del artículo 1º de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las Materias que se Delegan, en Consejo de Ministros.

DICTA

El siguiente,

DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGANICA DE REFORMA PARCIAL DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

Artículo 1º. Se elimina el Capítulo III, del Título V, intitulado "Del Trabajo de los Conserjes", contenido de los artículos: 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289 y 290.

Artículo 2º. Se incorpora una Disposición Final cuyo tenor es el siguiente:

Única. Los trabajadores residenciales, anteriormente denominados "Conserjes", se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto les sea aplicable, en razón de la compatibilidad de sus normas con la índole de los servicios que prestan. Pero se aplicará con preferencia a dicha categoría de trabajadores las normas de la Ley Especial que se dicte a tales efectos.

Artículo 3º. De conformidad con lo previsto en el artículo 5º de la Ley de Publicaciones Oficiales, imprimase a continuación en un solo texto la Ley Orgánica del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 5.152, Extraordinario de fecha 19 de junio de 1.997, corrijase donde sea necesario la nomenclatura del articulado correspondiente, corrijase e incorpórese donde sea necesario el lenguaje de género, y sustitúyanse las firmas, fechas y demás datos de sanción y promulgación.

Dado en Caracas, a los cinco días del mes de mayo de dos mil once. Años 201º de la Independencia, 152º de la Federación y 12º de la Revolución Bolivariana.

Cúmplase,
(L.S.)

HUGO CHAVEZ FRIAS

Refrendado
El Vicepresidente Ejecutivo
(L.S.)

ELIAS JAUA MILANO

Refrendado
El Ministro del Poder Popular del
Despacho de la Presidencia
(L.S.)

FRANCISCO JOSE AMELIACH ORTA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular
para Relaciones Interiores y Justicia
(L.S.)

TARECK EL AISSAMI

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
Relaciones Exteriores
(L.S.)

NICOLAS MADURO MOROS

Refrendado
El Ministro del Poder Popular
de Planificación y Finanzas
(L.S.)

JORGE GIORDANI

Refrendado
El Ministro del Poder Popular
para la Defensa
(L.S.)

CARLOS JOSE MATA FIGUEROA

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para
el Comercio
(L.S.)

EDMEE BETANCOURT DE GARCIA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
las Industrias Básicas y Minería
(L.S.)

JOSE SALAMAT KHAN FERNANDEZ

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
el Turismo
(L.S.)

ALEJANDRO ANTONIO FLEMING CABRERA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
la Agricultura y Tierras
(L.S.)

JUAN CARLOS LOYO HERNANDEZ

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para
la Educación Universitaria
(L.S.)

MARLENE YADIRA CORDOVA

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para
la Educación
(L.S.)

MARYANN DEL CARMEN HANSON FLORES

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para
la Salud
(L.S.)

EUGENIA SADER CASTELLANOS

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para
el Trabajo y Seguridad Social
(L.S.)

MARIA CRISTINA IGLESIAS

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
Transporte y Comunicaciones
(L.S.)

FRANCISCO JOSE GARCES DA SILVA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
Vivienda y Hábitat
(L.S.)

RICARDO ANTONIO MOLINA PEÑALOZA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular
para la Energía y Petróleo
(L.S.)

RAFAEL DARIO RAMIREZ CARREÑO

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
el Ambiente
(L.S.)

ALEJANDRO HITCHER MARVALDI

Refrendado
El Ministro del Poder Popular
para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias
(L.S.)

RICARDO JOSE MENENDEZ PRIETO

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
la Comunicación y la Información
(L.S.)

ANDRES GUILLERMO IZARRA GARCIA

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para
las Comunas y Protección Social
(L.S.)

ISIS OCHOA CAÑIZALEZ

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
la Alimentación
(L.S.)

CARLOS OSORIO ZAMBRANO

Refrendado
El Encargado del Ministerio
del Poder Popular para la Cultura
(L.S.)

FRANCISCO DE ASIS SESTO NOVAS

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
el Deporte
(L.S.)

HECTOR RODRIGUEZ CASTRO

Refrendado
La Ministra del Poder Popular para
los Pueblos Indígenas
(L.S.)

NICIA MALDONADO MALDONADO

Refrendado
La Ministra del Poder Popular
para la Mujer y la Igualdad de Género
(L.S.)

NANCY PEREZ SIERRA

Refrendado
El Ministro del Poder Popular para
Energía Eléctrica
(L.S.)

ALI RODRIGUEZ ARAQUE

Refrendado
El Ministro de Estado para
la Banca Pública
(L.S.)

HUMBERTO RAFAEL ORTEGA DIAZ

Refrendado
El Ministro de Estado para
la Transformación Revolucionaria
de la Gran Caracas
(L.S.)

FRANCISCO DE ASIS SESTO NOVAS

HUGO CHAVEZ FRIAS Presidente de la República

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del socialismo, la refundación de la nación venezolana, basado en los principios humanistas, sustentado en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y del colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de las atribuciones que me confieren el numeral 8 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9, del artículo 1° de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las Materias que se Delegan, en Consejo de Ministros.

DICTA

El siguiente,

DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGANICA DEL TRABAJO

TITULO I Normas Fundamentales

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1°. Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

Artículo 2º. El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

Artículo 3º. En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

Parágrafo Único. La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada.

Artículo 4º. La organización de los tribunales y el procedimiento especial del Trabajo, la seguridad social, el régimen de las sociedades cooperativas, la creación y funcionamiento de institutos destinados al servicio de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión de los entes públicos y de las empresas, y otras materias que lo requieran, podrán ser objeto de ley especial.

Las normas de procedimiento contenidas en esta Ley Orgánica podrán ser modificadas cuando se dicte una Ley Procesal del Trabajo.

Artículo 5º. La legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita.

Los conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarán de acuerdo con lo pautado en el Título VII de esta Ley.

Artículo 6º. Los recursos de la Seguridad Social y, en general, todas las cantidades que se depositen en los fondos de naturaleza social, así como los que tengan carácter forzoso en virtud de las leyes y reglamentos judiciales y administrativos, dejando a salvo los objetivos primarios de dichos fondos, se invertirán de preferencia en programas destinados a la construcción de viviendas que puedan adquirirse en condiciones razonables por los trabajadores. Para la elaboración de esos programas y su ejecución, se consultará la opinión de los organismos sindicales superiores.

Artículo 7º. 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 las Fuerzas Armadas Nacionales, los servicios policiales y los demás que están vinculados a la defensa y la seguridad de la nación y al mantenimiento del orden público.

Artículo 8º. Los funcionarios o empleados públicos Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

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

Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley.

Artículo 9º. Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.

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

Artículo 10. Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, salvo aquellos que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad.

Artículo 11. Los derechos consagrados por la Constitución en materia laboral serán amparados por los jueces de Primera Instancia de la jurisdicción del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

Artículo 12. Corresponde al Poder Público Nacional dictar normas sobre el trabajo. Los Estados y los Municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre esta materia. Quedan a salvo las disposiciones que dichas Entidades dicten para favorecer a los trabajadores que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral.

Artículo 13. El Ejecutivo Nacional tendrá las más amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país.

Parágrafo Único. Cuando el Interés público y la urgencia así lo requieran, el Ejecutivo Nacional, por Decreto del Presidente de la República en Consejo de Ministros, podrá establecer cláusulas irrenunciables en beneficio de los trabajadores y de la economía nacional que se considerarán integrantes del contrato de trabajo.

Artículo 14. Estarán exentos de los impuestos de timbres fiscales y de cualquier otra contribución fiscal, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se dirijan a los funcionarios administrativos o judiciales del Trabajo o se celebren ante ellos. Los servicios de estos funcionarios serán gratuitos para trabajadores y patronos, salvo disposición especial.

Artículo 15. Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se

establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.

Artículo 16. Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro.

Se entiende por establecimiento, la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro.

Se entiende por explotación, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

Se entiende por faena, toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones.

Artículo 17. El Ministerio del ramo podrá solicitar los datos que considere necesarios para la apreciación de las condiciones y modalidades de aplicación de esta Ley y de su reglamentación, y, cuando fuere el caso, adoptará las medidas necesarias para corregir las irregularidades que pudieran existir.

Los funcionarios no podrán revelar ningún secreto de manufactura, procedimiento, fabricación o situación económica de que tengan conocimiento con ocasión de sus funciones.

Artículo 18. Para la mayor eficacia de esta Ley, las autoridades tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios del Trabajo en el cumplimiento de sus deberes y dentro de sus atribuciones.

Artículo 19. Las ordenes, instrucciones y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores, se harán en idioma castellano.

Artículo 20. Los jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, deberán ser venezolanos.

Artículo 21. Cuando por disposición de esta u otras leyes o reglamentos deba oírse la opinión del sector patronal, se incluirá en ésta la de una representación calificada de la pequeña y mediana empresa.

El Ejecutivo Nacional, oída la opinión del Consejo de Economía Nacional, podrá modificar las cantidades fijadas como límite de capital para que una empresa sea favorecida con el trato especial que se dará a las pequeñas y medianas empresas, en función del valor real de la moneda y de las condiciones de la economía en general.

Artículo 22. Los Decretos que dicte el Ejecutivo Nacional de conformidad con lo previsto en los artículos 13 y 138 de esta Ley, deberán someterse a la consideración de las Cámaras en sesión conjunta o de la Comisión Delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación.

Las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, decidirán la ratificación o suspensión de los

Decretos dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recepción.

Parágrafo Primero. En caso de pronunciarse por la suspensión, el Congreso o la Comisión Delegada, según sea el caso, podrá recomendar al Ejecutivo Nacional la elaboración de un Decreto modificado.

Parágrafo Segundo. Si transcurrido el lapso indicado, las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, no se hubieren pronunciado sobre la decisión sometida a su consideración, ésta se considerará ratificada.

Capítulo II

Del Deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo

Artículo 23. Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.

Artículo 25. El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado.

Artículo 26. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Parágrafo Primero. En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Parágrafo Segundo. Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.

Artículo 27. El noventa por ciento (90%) por lo menos, tanto de los empleados como de los obreros al servicio de un patrono que ocupe diez (10) trabajadores o más, debe ser venezolano. Además, las remuneraciones del personal extranjero, tanto de los obreros como de los empleados, no excederá del veinte por ciento (20%) del total de remuneraciones pagado a los trabajadores de una u otra categoría.

Artículo 28. El Ministerio del ramo, previo estudio de las condiciones generales de la oferta de mano de obra y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y con los requisitos siguientes:

- a) Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, de ser posible, se condicionará a que el patrono, dentro del plazo que se le señale, prepare personal venezolano;

- b) Cuando exista demanda de mano de obra y el respectivo organismo del Ministerio del ramo compruebe no poder satisfacerla con personal venezolano;
- c) Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional o controlados por éste. En este caso el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización se fijarán por resolución del Ministerio del ramo;
- d) Cuando se trate de refugiados; y
- e) Cuando se trate de pequeñas y medianas empresas.

Artículo 29. Las empresas, explotaciones y establecimientos, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores.

Artículo 30. Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciados en él.

Capítulo III De la Libertad de Trabajo

Artículo 31. Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley.

Artículo 32. Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

Parágrafo Único. Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente dictada conforme a la Ley.

Artículo 33. De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio del ramo, mediante resolución motivada, podrá impedir:

- a) La sustitución, en contravención a lo dispuesto en el artículo 506 de esta Ley, de un trabajador que participe en un conflicto tramitado de acuerdo a las formalidades del Título VII;
- b) La sustitución definitiva, en contravención a lo dispuesto en el artículo 584 de esta Ley, de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional;
- c) La sustitución de un trabajador que goce de protección especial del Estado, sin haberse cumplido con las formalidades del artículo 453 de esta Ley;
- d) La sustitución definitiva de un trabajador que haya estado separado de sus labores por causas de enfermedad no profesional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley; y
- e) El despido masivo de trabajadores, de conformidad con el artículo siguiente.

Artículo 34. El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aun mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial. El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII de esta Ley.

Si para la reducción de personal se invocaren circunstancias económicas, o de progreso o modificaciones tecnológicas, el procedimiento conflictivo, en caso de no llegarse a acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje.

De la solicitud del patrono se notificará al sindicato al que estén afiliados los trabajadores involucrados, o en ausencia del sindicato, a los trabajadores mismos.

Los alegatos de reducción de personal no procederán cuando la solicitud se haga en un momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización y contratación colectiva.

Artículo 35. A nadie se coartará la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, a menos que esta libertad resulte contraria a los intereses de la colectividad o a los de los trabajadores, a juicio del Ministerio del ramo; ni se cobrará por dicho ejercicio otras contribuciones o impuestos que los fijados por la Ley.

Artículo 36. A nadie se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercancías, ni se cobrará por este tránsito ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley. En el caso de que estos caminos o carreteras sean de propiedad particular, el propietario podrá reglamentar su uso, pero sus disposiciones no entrarán en vigor mientras no sean aprobadas por la autoridad competente, la cual negará su aprobación cuando sean lesivas a los intereses generales.

Artículo 37. Se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, juegos de azar y casas de prostitución en los centros de trabajo.

Esta prohibición se hará efectiva en un radio de tres (3) kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Artículo 38. Para la aplicación de los artículos precedentes se entenderá por centros de trabajo aquellos lugares de donde partan o a donde converjan las actividades de un número considerable de trabajadores y que estén ubicados fuera del lugar donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación, sin exceptuar campamentos especialmente contruidos para alojarlos.

Capítulo IV De las Personas en el Derecho del Trabajo

Artículo 39. Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.

La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

Artículo 40. Se entiende por trabajador no dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos.

Los trabajadores no dependientes podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las

convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del Capítulo III del mismo Título, en cuanto sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.

Artículo 41. Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.

Artículo 42. Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.

Artículo 43. Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material.

Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste.

Artículo 44. Se entiende por obrero calificado el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor.

Artículo 45. Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.

Artículo 46. Se entiende por trabajador de inspección o vigilancia el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes.

Artículo 47. La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono.

Artículo 48. La calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador.

Artículo 49. Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.

Artículo 50. A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono toda persona que en nombre y por

cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración.

Artículo 51. Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

Artículo 52. La citación administrativa o judicial en la persona del representante del patrono a quien no se le hubiere conferido mandato expreso para dársele por citado o comparecer en juicio, se entenderá hecha directamente a éste, a los fines legales pertinentes, siempre que se notifique al patrono en un cartel que fijará el funcionario competente a la puerta de la sede de la empresa y se entregue una copia del mismo al patrono, o se consigne en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia si la hubiere. El funcionario dejará constancia en el expediente de haber cumplido con lo prescrito en este artículo y de los datos relativos a la identificación de la persona que recibió la copia del cartel. El lapso de comparecencia comenzará a correr desde el día en que se haya hecho la fijación del cartel y la entrega de su copia.

Artículo 53. Cuando el patrono fuere citado para absolver posiciones juradas, bien personalmente o mediante la citación a uno de sus representantes de conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el patrono podrá autorizar a una de las personas a que se refiere el artículo 51 de esta Ley para que las absuelva por él, cuando dicha persona, por la labor que cumpla, deba estar en conocimiento real de los hechos sobre los cuales versarán las posiciones.

Artículo 54. A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.

El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

Artículo 55. No se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos.

No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexa con la del beneficiario de la obra o servicio.

Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.

Artículo 56. A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.

La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

Artículo 57. Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexas con la de la empresa que se beneficie con ella.

Artículo 58. Las organizaciones sindicales se registrarán por lo dispuesto en el Título VII de esta Ley.

Capítulo V De la Aplicación de las Normas Jurídicas en Materia del Trabajo

Artículo 59. En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.

Artículo 60. Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán, en el orden indicado:

- a) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso;
- b) El contrato de trabajo;
- c) Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;
- d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;
- e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;
- f) Las normas y principios generales del Derecho; y
- g) La equidad.

Capítulo VI De la Prescripción de las Acciones

Artículo 61. Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios.

Artículo 62. La acción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los dos (2) años, contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad.

Artículo 63. En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de un (1) año para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su

participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 180 de esta Ley.

Artículo 64. La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe:

- a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes;
- b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público;
- c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; y
- d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.

TÍTULO II DE LA RELACION DE TRABAJO

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 65. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

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

Artículo 66. La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada.

Capítulo II Del Contrato de Trabajo

Artículo 67. El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

Artículo 68. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.

Artículo 69. Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que daba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

- a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono; y
- b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no

sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.

Artículo 70. El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.

Artículo 71. El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes:

- a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes;
- b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible;
- c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso;
- d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada;
- e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea;
- f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago;
- g) El lugar donde deba prestarse el servicio; y
- h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.

Artículo 72. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Artículo 73. El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Artículo 74. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

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

Artículo 75. El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

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

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

Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá

que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

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

Artículo 76. En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años.

En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.

Artículo 77. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio;
- b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y
- c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.

Artículo 78. Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia.

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

- a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y
- b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.

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

Artículo 79. El incumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a quien en él incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Capítulo III De las Invencciones y Mejoras

Artículo 80. Las invencciones o mejoras realizadas por el trabajador podrán considerarse como:

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

Artículo 81. Se considerarán de servicio aquellas invencciones realizadas por trabajadores contratados por el patrono con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.

Artículo 82. Se considerarán de empresa aquellas invenciones en cuya obtención sean determinantes las instalaciones, procedimientos o métodos de la empresa en la cual se producen.

Artículo 83. Se considerarán libres u ocasionales aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor no contratado especialmente para tal fin.

Artículo 84. La propiedad de las invenciones o mejoras de servicio o de empresa corresponderá al patrono, pero el inventor tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud del resultado.

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el juez.

Artículo 85. La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa (90) días a partir de la notificación que le haga el trabajador a través del Inspector del Trabajo o de un Juez Laboral.

Artículo 86. En todo caso será obligatorio mencionar el nombre del trabajador a cuyo esfuerzo, estudio, talento y dedicación se debe la invención o mejora realizada.

Artículo 87. Los trabajadores no dependientes autores de invenciones o mejoras o de obras de carácter intelectual o artístico cuya propiedad les corresponda de acuerdo con la Ley de la materia tendrán siempre derecho al nombre de la invención, mejora, obra o composición y a una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

Capítulo IV De la Sustitución del Patrono

Artículo 88. Existirá sustitución del patrono cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa.

Artículo 89. Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal e instalaciones materiales, independientemente del cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.

Artículo 90. La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta Ley.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un (1) año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

Artículo 91. La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador si no se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador.

Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le correspondieran en caso de despido injustificado.

Artículo 92. En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

Capítulo V De la Suspensión de la Relación de Trabajo

Artículo 93. La suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador.

Artículo 94. Serán causas de suspensión:

- a) El accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aun cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente;
- b) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período equivalente al establecido en el literal a) de este artículo;
- c) El servicio militar obligatorio;
- d) El descanso pre y postnatal;
- e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley;
- f) La detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique;
- g) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés; y
- h) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores.

Artículo 95. Durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario.

Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije.

Artículo 96. Pendiente la suspensión, el patrono no podrá despedir al trabajador afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII de esta Ley. Si por necesidades de la empresa tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador será reintegrado a su cargo al cesar la suspensión.

Artículo 97. Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo lo establecido en el literal a) del artículo 94 y otros casos especiales.

La antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión salvo disposición especial.

Capítulo VI De la Terminación de la Relación de Trabajo

Artículo 98. La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Artículo 99. Se entenderá por despido la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores.

Parágrafo Único. El despido será:

- Justificado, cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por la Ley; y
- Injustificado, cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.

Artículo 100. Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo.

Parágrafo Único. El retiro será justificado cuando se funde en una causa prevista por esta Ley, y sus efectos patrimoniales se equiparán a los del despido injustificado.

Artículo 101. Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.

Artículo 102. Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador:

- Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo;
- Vías de hecho, salvo en legítima defensa;
- Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él;
- Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo;
- Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;
- Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes.
La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo;
- Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias;
- Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento;
- Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y
- Abandono del trabajo.

Parágrafo Único. Se entiende por abandono del trabajo:

- La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste representa;
- La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley.
No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y
- La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.

Artículo 103. Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él:

- Falta de probidad;
- Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- Vías de hecho;
- Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;
- Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y
- Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto

Parágrafo Primero. Se considerará despido indirecto:

- La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste;
- La reducción del salario;
- El traslado del trabajador a un puesto inferior;
- El cambio arbitrario del horario de trabajo; y
- Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

Parágrafo Segundo. No se considerará como despido indirecto:

- La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días;
- La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y
- El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa (90) días.

Artículo 104. Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;
- b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;
- c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;
- d) Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y
- e) Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación.

Parágrafo Único. En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

Artículo 105. El despido deberá notificarse por escrito con indicación de la causa en que se fundamenta, si la hay. Hecha la notificación al trabajador, el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido.

La omisión del aviso escrito no impedirá al trabajador demostrar el despido por cualquier otro medio de prueba.

Artículo 106. El aviso previsto en el artículo 104 de esta Ley puede omitirse pagando al trabajador una cantidad igual al salario del período correspondiente.

Artículo 107. Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;
- b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y
- c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;

Parágrafo Único. En caso de preaviso omitido, el trabajador deberá pagar al patrono como indemnización una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso.

Artículo 108. Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.

Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:

- a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;
- b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el

trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y

- c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

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

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

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

Parágrafo Primero. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

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

Parágrafo Segundo. El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.

Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

Parágrafo Tercero. En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 de esta Ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los artículos 569 y 570 de esta Ley.

Parágrafo Cuarto. Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

Parágrafo Quinto. La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto.

Parágrafo Sexto. Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo.

Artículo 109. En caso de terminación de la relación de trabajo por causa justificada conforme a la previsión del artículo 101, la parte que por su culpa hubiere dado motivo a ella estará obligada a pagar a la otra, como indemnización de daños y perjuicios, una cantidad igual al salario de los días correspondientes al aviso que le hubiere correspondido si la relación hubiere sido por tiempo indeterminado.

Artículo 110. En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despidiera injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta Ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.

En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el Juez, la cual no podrá exceder de la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.

Quedan a salvo las acciones y defensas del Derecho Común.

Artículo 111. A la terminación de los servicios, cuando el trabajador lo exija, el patrono deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

- a) La duración de la relación de trabajo;
- b) El último salario devengado; y
- c) El oficio desempeñado.

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

Capítulo VII De la Estabilidad en el Trabajo

Artículo 112. Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

Parágrafo Único. Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.

Artículo 113. Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.

Artículo 114. Son trabajadores temporeros los que prestan servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar.

Artículo 115. Son trabajadores eventuales u ocasionales los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.

Artículo 116. Cuando el patrono despidiera a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.

En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento.

Parágrafo Único. En los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.

Artículo 117. Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que dé su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convenimiento del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso.

Parágrafo Único. Los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores no estarán obligados al reenganche del trabajador despedido pero si al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere el artículo 125 de esta Ley, cuando el despido no obedezca a una justa causa.

Artículo 118. Si la calificación no debiere decidirse sin pruebas, el término para ellas será de tres (3) días hábiles para promoverlas y de cinco (5) días hábiles para evacuarlas. La decisión la dictará el Juez dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

Artículo 119. Las partes pueden solicitar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio, que el Juez se constituya con asociados para dictar la decisión.

Artículo 120. Pedida la elección de asociados, el Juez fijará una hora del tercer día hábil siguiente para realizarla.

Parágrafo Primero. Las partes concurrirán a la hora fijada, y cada una de ellas consignará en el expediente una lista de tres (3) personas que reúnan las condiciones para ser Juez, debiendo exponer cada uno de los presentados, al pie de la lista, su disposición a aceptar.

De cada lista escogerá uno la parte contraria. Si alguna de las partes no concurriera al acto, el Juez hará sus veces en la formación de la terna y elección del asociado. Si ambas partes no concurren al acto, el Juez lo declarará desierto y la causa seguirá su curso sin asociados.

Parágrafo Segundo. Si el patrono hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, consignará los honorarios de éstos dentro de los cinco (5) días siguientes a la elección, y si no lo hiciera, la causa seguirá su curso sin asociados.

Parágrafo Tercero. Si el trabajador hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, los honorarios de los asociados serán sufragados por el Ministerio del ramo, si resultare que su solicitud de reenganche fuere declarada sin lugar en la definitiva, y por el patrono cuando éste resultare vencido.

Artículo 121. De la decisión dictada conforme a este Capítulo se hará apelación, la cual se interpondrá por ante dicho funcionario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El Tribunal Superior del Trabajo de la jurisdicción conocerá en alzada de la decisión apelada.

Artículo 122. La sentencia del Tribunal Superior deberá decidir sobre el fondo de la causa, y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

Artículo 123. De la decisión del Tribunal Superior del Trabajo en materia de calificación de despido no se concederá el recurso de casación.

Artículo 124. La ejecución de la decisión definitivamente firme corresponderá al Juez que conoció de la causa en primera instancia.

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, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, 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, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.

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 igual o superior a un (1) año;
- d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o 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.

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. Si dicho pago lo hiciera en el curso del mismo, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

Artículo 127. La calificación de despido de los trabajadores amparados con inamovilidad por los Título VI y VII de esta Ley se regirá por las normas especiales que les conciernen.

Artículo 128. Mediante Ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión de los Fondos de Prestaciones de Antigüedad o de otros sistemas de ahorro y previsión, que se desarrollen en ejecución del sistema de seguridad social integral.

TITULO III DE LA REMUNERACION

Capítulo I Del Salario

Sección Primera Disposiciones Generales

Artículo 129. El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley.

Artículo 130. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.

Artículo 131. El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.

Artículo 132. El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos. Sólo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la Ley.

Parágrafo Único. No obstante, en empresas que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores, el trabajador podrá solicitar del patrono que le descuenta de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio del sindicato a que esté afiliado, o de

asociaciones benéficas, sociedades civiles y fundaciones sin fines de lucro, cooperativas, organizaciones culturales, artísticas, deportivas u otras de interés social y éste quedará obligado a ello, cuando las beneficiarias hayan cumplido los requisitos para su legalización. El trabajador podrá revocar la autorización cuando lo desee.

Artículo 133. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Parágrafo Primero. Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones.

Parágrafo Segundo. A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre sí mismo.

Parágrafo Tercero. Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles.
- 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 3) Las provisiones de ropa de trabajo.
- 4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.
- 6) El pago de gastos funerarios.

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

Parágrafo Cuarto. Cuando el patrono o el trabajador estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó.

Parágrafo Quinto. El patrono deberá informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes.

Artículo 134. En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal

recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso.

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

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

Artículo 135. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

Artículo 136. Lo dispuesto en el artículo precedente no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas.

Artículo 137. Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores.

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

Artículo 138. El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo.

En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:

- a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores, por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados;
- b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores a la misma fecha.

Sección Segunda **Clases de Salarios**

Artículo 139. El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.

Artículo 140. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes.

Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada.

Artículo 141. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla.

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

Artículo 142. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

Artículo 143. Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea o a comisión, el patrono deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la empresa, sin perjuicio de que pueda hacerlo además mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y al sindicato respectivo.

Artículo 144. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa del descanso semanal y días feriados, de horas extras y del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante la semana respectiva.

Artículo 145. El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él, en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.

Artículo 146. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador a consecuencia de la terminación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 125 de esta Ley, será el devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediatamente anterior.

Parágrafo Primero. A los fines indicados, la participación del trabajador en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae el artículo 174 de esta Ley, se distribuirá entre los meses completos de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de la prestación por antigüedad no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono, éste queda obligado a incorporar en el cálculo de la indemnización la

cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono procederá al pago dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios.

Parágrafo Segundo. El salario base para el cálculo de la prestación por antigüedad, en la forma y términos establecidos en el artículo 108 de esta Ley, será el devengado en el mes correspondiente. Los cálculos mensuales por tal concepto son definitivos y no podrán ser objeto de ajuste o recálculo durante la relación de trabajo ni a su terminación.

Sección Tercera Del Pago del Salario

Artículo 147. El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono y el trabajador podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

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

Artículo 148. El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente. Esta autorización será siempre revocable.

Artículo 149. El cónyuge o la persona que haga vida marital con el trabajador y aparezca inscrita en los registros del Seguro Social o pueda acreditar esa condición con cualquier otro medio de prueba, podrá solicitar del Inspector del Trabajo autorización para recibir del patrono hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el trabajador, cuando razones de interés familiar y social señalen su necesidad; pero antes de que el Inspector tome determinación al respecto, deberá oír al trabajador interesado y solicitar el parecer del Instituto Nacional del Menor, si hubiere hijos menores, sin perjuicio de las decisiones y providencias que puedan tomar los tribunales respectivos. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador.

Artículo 150. El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.

Artículo 151. El pago del salario deberá efectuarse en día laborable y durante la jornada, circunstancia que deberán conocer previamente los trabajadores interesados. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 152. El pago del salario se verificará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto.

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

Artículo 153. El trabajador tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados e de descanso.

Artículo 154. Cuando un trabajador preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario.

Artículo 155. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

Artículo 156. La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Artículo 157. Los días comprendidos dentro del período de vacaciones, sean hábiles, feriados de remuneración obligatoria o de descanso semanal, serán remunerados.

Sección Cuarta De la Protección del Salario

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.

Cuando el trabajador haya ejercido el derecho de preferencia que le otorga esta disposición y no satisfaga todo su crédito del patrono, podrá hacer uso de los privilegios sobre bienes muebles e inmuebles, de conformidad con lo artículos siguientes.

Artículo 159. El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles del patrono y se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra.

Este privilegio se equipara al indicado en el ordinal 4º del artículo 1870 del Código Civil, sin la limitación de tiempo en él establecida.

Artículo 160. El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo, gozarán también de privilegio sobre los bienes inmuebles propiedad del patrono.

Este privilegio subsistirá hasta por un (1) año y tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble.

Artículo 161. En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el Juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ellos establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos.

Si el salario o los créditos del trabajador hubieren sido tachados por quien tenga cualidad para ello, el Juez resolverá la tacha con carácter previo a cualquier otro pronunciamiento o acto del proceso.

Artículo 162. Es inembargable la remuneración del trabajador en cuanto no exceda del salario mínimo.

Parágrafo Único. Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte (1/5) del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte (1/3).

Artículo 163. Serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos. Cuando excedan del límite señalado pero no del equivalente a cien (100) salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretarse embargo hasta por la quinta parte (1/5).

Cuando sobrepase el equivalente a cien (100) salarios mínimos, será embargable la quinta parte (1/5) del exceso entre el equivalente a cincuenta (50) y cien (100) salarios mínimos y además, la tercera parte (1/3) del exceso del equivalente a cien (100) salarios mínimos.

Artículo 164. Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.

Artículo 165. Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores contraigan con el patrono sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o a un (1) mes de trabajo, según el caso.

Parágrafo Único. En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador con el crédito que resulta a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento (50%).

Artículo 166. El patrono no podrá establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores mercancías o víveres, salvo que:

- Sea difícil el acceso de los trabajadores a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables;
- Los trabajadores mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y
- Las condiciones de venta del establecimiento del patrono tengan la debida publicidad. La lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus observaciones.

Parágrafo Primero. En las convenciones colectivas podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por una representación de trabajadores y por la autoridad competente, para asegurarse de que su funcionamiento no tenga fines especulativos y de que se mantenga el debido abastecimiento.

Parágrafo Segundo. En caso de que los trabajadores organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia.

Parágrafo Tercero. La Inspectoría del Trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte, más un diez por ciento (10%) para cubrir los gastos de administración.

Capítulo II Del Salario Mínimo

Artículo 167. Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria.

La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.

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

Artículo 168. La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de:

- a) La organización sindical de trabajadores más representativa.
- b) La organización más representativa de los empleadores.
- c) El Ejecutivo Nacional.

El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros.

Parágrafo Único. La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos:

- a) Régimen de convocatorias;
- b) Lugar y oportunidad de las sesiones;
- c) Orden del día;
- d) Régimen para la adopción de decisiones y,
- e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Artículo 169. De conformidad con el artículo 167 de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo.

Artículo 170. Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores comprenda en sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.

Artículo 171. Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.

Artículo 172. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de

trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley.

Artículo 173. El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados.

Capítulo III De la Participación en los Beneficios

Artículo 174. Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

A los efectos de este Capítulo, se asimilarán a las empresas los establecimientos y explotaciones con fines de lucro.

Parágrafo Primero. Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00) o que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores, será de dos (2) meses de salario. Cuando el trabajador no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento de aquél.

Parágrafo Segundo. El monto del capital social y el número de trabajadores indicados en este artículo podrán ser elevados por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial, oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela.

A los efectos del cálculo y pago del impuesto sobre la renta correspondiente a cada ejercicio, en la declaración del patrono se tendrá como un gasto causado y efectuado, y por tanto deducible del enriquecimiento neto gravable del ejercicio, la cantidad que deba distribuir entre los trabajadores, de conformidad con este artículo.

Artículo 175. Las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 174 de esta Ley. Si cumplido éste, el patrono no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los quince (15) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Artículo 176. Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración que hubiere presentado la empresa ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta.

Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la empresa estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.

Artículo 177. La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.

Artículo 178. Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores, la empresa no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.

Artículo 179. Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.

Artículo 180. La cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.

Artículo 181. La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley.

Artículo 182. En caso de que el patrono y el trabajador hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.

Artículo 183. Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo:

- Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a sesenta (60) salarios mínimos mensuales;
- Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a ciento treinta y cinco (135) salarios mínimos mensuales; y,
- Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo capital invertido no exceda del equivalente a doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales.

Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15)

días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.

Artículo 184. Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.

TÍTULO IV DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;
- Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
- Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Artículo 186. Los trabajadores y patronos podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley, y en ningún caso serán inferiores a las fijadas por esta Ley o por la convención colectiva.

Artículo 187. El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos.

Artículo 188. El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo.

Capítulo II De la Jornada de Trabajo

Artículo 189. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.

Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

Artículo 190. Cuando por la naturaleza de la labor el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios durante las horas de reposo y de comidas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.

Artículo 191. Se entenderá por labor cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él para atender ordeñes del patrono o emergencias.

Artículo 192. La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo la duración de los reposos y comidas de los trabajadores en la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.

Artículo 193. Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 194. Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorable al trabajador.

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) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.

Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.

Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.

Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.

Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

Parágrafo Único. El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.

Artículo 196. Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de descanso cada semana.

Artículo 197. El Ejecutivo Nacional podrá, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.

Artículo 198. No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los artículos precedentes, en la duración de su trabajo:

- a) Los trabajadores de dirección y de confianza;
- b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo;
- c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales; y
- d) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada.

Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora

Artículo 199. Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores:

- a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o faena;
- b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo;
- c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan;
- d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas;
- e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año; y
- f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.

En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo, conforme a lo previsto por el Capítulo III de este Título.

En el caso del literal a) de este artículo, el Ejecutivo Nacional determinará las labores a que ellos se refieren y mientras no se haga esta determinación, se aplicarán los usos locales.

Artículo 200. La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada.

El Ejecutivo Nacional determinará en el Reglamento:

- a) Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada; y
- b) Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada.

Artículo 201. Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.

Artículo 202. El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza

mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave.

Parágrafo Único. El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.

Artículo 203. Los trabajadores podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a:

- 1) Causas accidentales y casos de fuerza mayor; y
- 2) Condiciones atmosféricas.

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

- a) Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y
- b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador.

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

Artículo 204. En los casos indicados en el artículo anterior, el patrono deberá participar al Inspector del Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación, la naturaleza, causa y fecha de la interrupción colectiva, los trabajadores afectados, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones del horario.

Artículo 205. En los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente.

Artículo 206. Los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan previsiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.

Capítulo III

De las Horas Extraordinarias de Trabajo

Artículo 207. La jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:

- a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias salvo en los casos previstos por el Capítulo II de este Título; y
- b) Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.

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

Artículo 208. Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere el artículo anterior. El Inspector comunicará su decisión al patrono dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del recibo de la solicitud.

Artículo 209. Todo patrono llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en su empresa, establecimiento, explotación o faena; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores empleados en ellos; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador.

Artículo 210. En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso de la Inspectoría del Trabajo, a condición de que se lo notifique en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.

Capítulo IV

De los Días Hábiles para el Trabajo

Artículo 211. Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.

Artículo 212. Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

- a) Los domingos;
- b) El 1° de enero; el Jueves y el Viernes Santos; el 1° de mayo y el 25 de diciembre;
- c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
- d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año.

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

Artículo 213. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:

- a) Razones de interés público;
- b) Razones técnicas; y
- c) Circunstancias eventuales.

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

El trabajo en los detalles de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m.

En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detalles de víveres y de mercancías hasta las 3:00 p.m.

En caso de feria no será aplicable esta limitación.

Parágrafo Único. En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su

funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.

Artículo 214. En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:

- a) A los trabajos que motiven la excepción; y
- b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.

Artículo 215. Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.

Artículo 216. El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día, igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al artículo 196.

Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana.

El trabajador no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la empresa faltare un (1) día de su trabajo.

Artículo 217. Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará comprendido en la remuneración, pero quienes presten servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el artículo 154.

Artículo 218. Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

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

Capítulo V De las Vacaciones

Artículo 219. Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

Parágrafo Único. El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.

Artículo 220. Si el patrono otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacación, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

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

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

Artículo 221. Si el trabajador recibe de su patrono comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibiendo o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo por el Inspector del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.

Artículo 222. El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas.

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

Artículo 223. Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintidós (22) días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete (7) salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya hecho acreedor, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la bonificación adicional de un día de salario por año de servicio a partir de su vigencia.

Artículo 224. Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.

Artículo 225. Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de

servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

Artículo 226. El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva.

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

Artículo 227. El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador que preste servicios a dos (2) o más patronos, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.

Artículo 228. El servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones al Seguro Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Artículo 229. El goce de una (1) o dos (2) vacaciones anuales podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres (3) períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

Artículo 230. La época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación prevista en el artículo anterior. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos, según el calendario escolar.

Artículo 231. En las vacaciones no podrá comprenderse el término del preaviso ni los días en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo.

Artículo 232. No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada; pero la concesión de la vacación anual podrá ser pospuesta por un período equivalente a la suma de los días que no hubiere concurrido justificadamente a sus labores.

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

Artículo 233. Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete (7) o más días al año,

podrán imputarse al período de vacación anual a que tiene derecho el trabajador, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.

Artículo 234. El trabajador que efectúe trabajo remunerado durante el curso de su vacación anual perderá su derecho a que se le pague el salario correspondiente al período de vacaciones.

Artículo 235. El patrono llevará un "Registro de Vacaciones" según lo establezca el Reglamento de esta Ley.

Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el Trabajo

Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.

El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

Artículo 237. Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.

Artículo 238. Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.

Artículo 239. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto de que puedan utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público.

Esta disposición será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que prestan.

Artículo 240. Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el artículo 193 de esta Ley.

Artículo 241. Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.

Artículo 242. Los patronos comprendidos en el artículo anterior deberán además sostener a su costo:

- a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes; y
- b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

Artículo 243. Los patronos que tengan a su servicio más de mil (1.000) trabajadores deberán sostener establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar de trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los Ministerios de los ramos de educación y del trabajo.

Artículo 244. Los patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.

Artículo 245. Los patronos que ocupen más de doscientos (200) trabajadores deberán sostener becas para seguir estudios técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo.

Artículo 246. Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.

TÍTULO V REGIMENES ESPECIALES

Capítulo I Del Trabajo de los Menores y de los Aprendizices

Artículo 247. Se prohíbe el trabajo de menores que no hayan cumplido catorce (14) años de edad, en empresas, establecimientos, explotaciones industriales, comerciales o mineras. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá su derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado correspondieran a una persona hábil.

Parágrafo Primero. El Instituto Nacional del Menor, y en su defecto las autoridades del Trabajo, podrán autorizar en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de menores de catorce (14) años y mayores de doce (12), a condición de que efectúen labores adecuadas a su estado físico y de que se les garantice la educación.

Parágrafo Segundo. El Ejecutivo Nacional podrá decretar la fijación de una edad mínima más alta en las ocupaciones y en las condiciones que juzgue pertinentes en interés del menor.

El Instituto Nacional del Menor y el Ministerio del ramo del trabajo supervisarán el cumplimiento de las condiciones que aquí se determinan.

Artículo 248. Los menores que tengan más de catorce (14) años pero menos de diez y seis (16) pueden desarrollar labores enmarcadas dentro de las disposiciones de esta Ley, ejercer las acciones correspondientes y celebrar contratos de trabajo, previa autorización de su representante legal; a falta de éste, la autorización deberá ser otorgada por el Juez de Menores, el Instituto Nacional del Menor o la primera autoridad civil.

Cuando el menor habite con su representante legal o existan indicios suficientes, se presumirá que ha sido autorizado por éste, salvo manifestación expresa en contrario.

Artículo 249. Se prohíbe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.

Artículo 250. Se prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en detalles de licores.

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

Artículo 251. Los menores de diez y seis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Instituto Nacional del Menor, o, en su defecto, de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción. En el caso de menores de catorce (14) años, el Instituto Nacional del Menor, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso. Cuando se lo autorice, el Inspector del Trabajo, asesorado por el Instituto Nacional del Menor, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.

Artículo 252. Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Ministerio del ramo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

Artículo 253. Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.

Artículo 254. La jornada de trabajo de los menores de seis (6) años no podrá exceder de seis (6) horas, deberá dividirse en dos (2) periodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro (4) horas. Entre esos dos (2) periodos los menores disfrutarán de un descanso no menor de dos (2) horas, durante el cual deberán retirarse del lugar de trabajo. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta (30) horas.

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

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

Artículo 257. La jornada de trabajo de los menores de diez y ocho (18) años solo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche.

Parágrafo Único. Por razones especiales podrán autorizarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno del menor, cuando se juzgue conveniente por los organismos tutelares del menor en colaboración con el Inspector del Trabajo.

Artículo 258. No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos.

Artículo 259. No se podrá estipular la remuneración de los menores por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el Inspector del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole de trabajo que realice el menor y los tipos de salarios corrientes en la localidad.

Artículo 260. El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá por los menores que trabajen, 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.

Artículo 261. Los patronos que empleen menores estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

Artículo 262. Toda persona que emplee menores en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Instituto Nacional del Menor y a la Inspectoría del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación, y aquellos deberán cerciorarse de que el menor reciba la educación debida y de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias.

Artículo 263. Todo menor que preste trabajo dependiente deberá estar provisto de una libreta que suministrará el Ministerio del ramo, en la cual se indicarán los siguientes datos:

Artículo 264. Los menores que laboran de manera independiente, tales como vendedores ambulantes, limpiabotas, pregoneros y otros, serán provistos por el Ministerio del ramo del trabajo de un carnet que, además de los requisitos establecidos en el artículo anterior, señale la escuela donde estudia y su respectivo horario de clases.

Artículo 265. Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrata menores deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos:

- a) Nombres del menor;
- b) Fecha de nacimiento;
- c) Nombre de los padres o del representante legal;
- d) Residencia;
- e) Naturaleza de la labor;
- f) Horario de trabajo;
- g) Salario;
- h) Certificado de aptitud;
- i) Grado de instrucción;
- j) Escuela a que asiste el menor; y
- k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.

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

Artículo 267. Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.

Artículo 268. Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.

Artículo 269. Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.

Artículo 270. Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

Artículo 271. Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.

Artículo 272. Las disposiciones consagradas en esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Tutelar del Menor y en la Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos.

Artículo 273. La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de menores contenidas en esta Ley podrá ser

denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Instituto Nacional del Menor o la autoridad civil.

Capítulo II De los Trabajadores Domésticos

Artículo 274. Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole.

Parágrafo Único. Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.

Artículo 275. Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, de acuerdo con los artículos 195 y 205.

Artículo 276. Los trabajadores domésticos gozarán de un (1) día de descanso, por lo menos, cada semana.

Artículo 277. Los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos en un hogar o casa de habitación, tendrán derecho a una vacación anual de quince (15) días continuos con pago de salario. La oportunidad de la vacación se fijará de mutuo acuerdo con el patrono.

Artículo 278. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario;
- b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y
- c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario.

Artículo 279. Cualquiera de las partes puede poner término a la relación de trabajo, pero dando a la otra un aviso con quince (15) días de anticipación o abonándole el equivalente a quince (15) días de sueldo. No obstante, el patrono puede hacer cesar sin aviso previo los servicios, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes.

Artículo 280. Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El patrono tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida.

Parágrafo Único. Las enfermedades contagiosas a que se refiere este artículo son las que señalan las normas sanitarias sobre denuncia obligatoria y cualesquiera otras que involucren

un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa.

Artículo 281. En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado.

En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.

A los efectos del pago de la indemnización prevista en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

Capítulo III De los Trabajadores a Domicilio

Artículo 282. Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales e instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.

Artículo 283. A los efectos del artículo anterior, se entenderá por miembros de la familia del trabajador a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, de afinidad o de adopción, que conviva con él y se encuentre a su cargo.

Artículo 284. Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que ésta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera patrono y la otra trabajador a domicilio.

Artículo 285. A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Artículo 286. El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicios en el local del patrono.

Artículo 287. En los casos en que el patrono utilice solamente trabajadores a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

Artículo 288. Todo patrono que contrate trabajadores a domicilio deberá llevar un libro de registro, con indicación de los siguientes datos:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección de la habitación o local donde ejecute el trabajo;

- b) Naturaleza de la labor que realiza;
- c) Fecha de comienzo de su contrato;
- d) Forma, monto y fecha del pago del salario;
- e) Días y horas para entrega y recepción del trabajo; y
- f) Familiares del trabajador que colaboran con él.

Artículo 289. Los patronos que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el "Registro de Patronos de Trabajadores a Domicilio", que se llevará en cada Inspectoría del Trabajo.

En este registro se hará constar el nombre y dirección del patrono, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del Trabajo.

Artículo 290. Todo trabajador a domicilio deberá estar provisto de una libreta que le suministrará gratuitamente su patrono, sellada y firmada por el Inspector del Trabajo y la cual contendrá los siguientes datos:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección donde presta servicio;
- b) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo; y
- c) Forma, monto y fecha del pago del salario.

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

Artículo 291. Los patronos de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionan o reciben el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.

Artículo 292. El Ministerio del ramo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores, podrá, por Resoluciones especiales, previas las investigaciones del caso, adoptar las medidas que estime convenientes.

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

Capítulo IV

Del Trabajo de los Deportistas Profesionales

Artículo 293. Los deportistas que actúen con carácter profesional, mediante una remuneración y bajo la dependencia de otra persona, empresa o entidad deportiva se considerarán trabajadores.

Igualmente serán considerados deportistas los directores técnicos, entrenadores y preparadores físicos, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas.

Artículo 294. En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.

Artículo 295. Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el patrono, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio.

El Ministerio del ramo, por Resolución especial, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejercerá este derecho.

Artículo 296. La relación de trabajo de los deportistas profesionales pueden ser por tiempo determinado para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Artículo 297. La jornada de trabajo de los deportistas profesionales estará sujeta a las modalidades y características de la respectiva actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada, la cual no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

En caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono establecerá compensaciones especiales.

Artículo 298. Cuando los deportistas profesionales, por la índole de sus labores, no disfruten del descanso semanal en día domingo, la empresa o entidad deportiva a la cual prestan sus servicios deberá concederles el correspondiente día de descanso compensatorio.

Artículo 299. A los deportistas profesionales, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y tiempo de transporte.

Artículo 300. Cuando las labores de los deportistas profesionales tengan que ejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del patrono.

Artículo 301. Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este Capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela.

Artículo 302. El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos, partidos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 303. Los deportistas profesionales podrán oponerse a su transferencia a otra empresa, equipo o club, cuando exista causa que justifique su oposición.

Artículo 304. No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule salarios diferentes para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores.

Artículo 305. Queda prohibido a los trabajadores deportistas todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos o partidos, a sus compañeros de trabajo o a los jugadores contrarios.

Capítulo V

De los Trabajadores Rurales

Artículo 306. Se entiende por trabajador rural el que presta servicio en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo

puedan cumplirse en el medio rural. No se considerará trabajador rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario.

Artículo 307. Los trabajadores rurales pueden ser permanentes, temporeros y ocasionales.

Se entiende por:

- a) Trabajadores permanentes, aquellos que en virtud de su contrato expreso o tácito, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, están obligados a prestar sus servicios en el fundo por un periodo continuo no menor de seis (6) meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan para un solo patrono;
- b) Trabajadores temporeros, aquellos que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia del fundo, u otra actividad semejante; y
- c) Trabajadores ocasionales, aquellos que sólo prestan sus servicios accidentalmente en el fundo en determinadas épocas del año y no están comprendidos en ninguna de las anteriores categorías.

Artículo 308. El ochenta por ciento (80%) por lo menos de los trabajadores rurales al servicio de un patrono deberá ser venezolano. Cuando se trate de explotaciones rurales integradas por inmigrantes o por mano de obra extranjera, la Inspectoría del Trabajo respectiva podrá autorizar el funcionamiento de la explotación y la reducción temporal del porcentaje. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la contratación de braceros extranjeros por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determina.

Artículo 309. El patrono que utilice en su fundo más de veinte (20) trabajadores permanentes estará obligado a llevar una libreta o libro en el que se determine el salario que se paga a cada trabajador y se especifiquen claramente las deudas que los trabajadores contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores hagan a sus cuentas respectivas. El Inspector del Trabajo podrá revisarlo cuando lo juzgue conveniente.

Artículo 310. Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores rurales, el patrono perjudicase a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieron en el expresado arreglo de cuentas.

Artículo 311. Cuando los trabajadores rurales tuvieren parcela cultivada a sus expensas y se pidiere su desalojo, el patrono deberá pagar al trabajador el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en el fundo y hubieren sido hechos a expensas del trabajador, cuando termine la relación de trabajo, aun cuando haya sido despedido por causa justificada.

Artículo 312. Si el trabajador a ocasionado perjuicios materiales al patrono, éste puede retener los frutos o el valor de las mejoras hasta el monto del daño sufrido. El funcionario del Trabajo de la jurisdicción donde esté ubicado el fundo resolverá administrativamente en los casos en que las partes no logren ponerse de acuerdo.

Artículo 313. Durante los días feriados, el trabajador rural estará obligado a realizar aquellas labores que por su urgencia

o por las peculiaridades de la explotación no sean susceptibles de aplazamiento.

Artículo 314. Los trabajadores rurales permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas, siempre que en el año hubieren prestado servicios durante no menos de las dos terceras (2/3) partes de los días hábiles, salvo en caso de enfermedad o permisos autorizados por el patrono o su representante.

Artículo 315. Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo desearan y no resultare perjudicial para la actividad que tengan a su cargo.

Artículo 316. La duración del trabajo ordinario en la agricultura y en la cría no excederá de ocho (8) horas por día ni de cuarenta y ocho (48) horas por semana.

Sin embargo, cuando la naturaleza de la labor así lo exija, la jornada de trabajo podrá elevarse por el tiempo que duren las circunstancias que motivan esa elevación, sin exceder de sesenta (60) horas semanales.

En estos casos el patrono, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motivaron la elevación de la jornada.

El trabajador que desempeñe un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia y el que cumpla funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, podrá permanecer hasta un máximo de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrá derecho dentro de ellas a un descanso mínimo de una (1) hora.

Artículo 317. Para el trabajo rural se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las cuatro de la mañana (4:00 a.m.).

Capítulo VI Del Trabajo en el Transporte

Sección Primera Del Trabajo en el Transporte Terrestre

Artículo 318. El trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, se regirá por las disposiciones de esta Sección además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen.

Artículo 319. La jornada de trabajo en el transporte terrestre se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.

Artículo 320. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete, siempre que dicha estipulación no viole el límite máximo de la jornada, ni infrinja normas de seguridad.

Parágrafo Primero. Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufre retardo o prolongación en su duración por

causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce.

Parágrafo Segundo. En el transporte extraurbano, el patrono deberá pagarle al trabajador los gastos de comida y alojamiento que deba realizar.

El trabajador tendrá derecho a que se le pague el salario en caso de interrupción del servicio, cuando la causa de ella no le sea imputable.

Artículo 321. Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba pernoctar fuera de su residencia, el patrono deberá pagarle los gastos de comida y alojamiento.

Artículo 322. Los patronos y los trabajadores del transporte terrestre deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y de seguridad.

El trabajador no podrá ser obligado a operar el vehículo si éste no reúne las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, del público en general y de los propios trabajadores.

Artículo 323. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) La ingestión de bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios; y
- b) Usar drogas dentro y fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio.

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

Artículo 324. El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen. El patrono deberá inscribirlos en el rol de tripulantes.

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

Artículo 325. Los menores de edad no podrán prestar servicio en un buque.

Artículo 326. A falta de una convención colectiva, antes de que los trabajadores entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de enganche el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de enganche, las siguientes:

- a) En los casos en que la carga o descarga deba efectuarla la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada

ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización a tanto la pieza o tonelada;

- b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo; y
- c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios.

Parágrafo Primero. Los contratos de enganche que deban vencerse en los ocho (8) días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán con setenta y dos (72) horas de anticipación a la salida del buque.

Parágrafo Segundo. El cambio de nacionalidad de un buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de enganche por parte del trabajador.

Parágrafo Tercero. Los tripulantes enganchados estarán obligados por la disciplina de a bordo.

Parágrafo Cuarto. El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley, especificará las menciones que deberá contener el contrato de enganche.

Artículo 327. La relación de trabajo por viaje abarcará el tiempo comprendido desde el enganche del trabajador hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador, se tendrá por establecido el del lugar donde se le enganchó.

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

Artículo 328. Los salarios y demás créditos de los trabajadores a causa de la relación de trabajo gozarán de privilegio sobre el buque y se pagarán independientemente de cualquier otro privilegio.

Artículo 329. Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, el trabajador podrá elegir que el salario le sea pagado en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.

Artículo 330. La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales pero podrá acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el artículo 154. El descanso compensatorio podrá adicionarse a las vacaciones del trabajador.

Artículo 331. Todo oficial o tripulante, para hacer turnos de guardia, sea en cubierta o en máquina, deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro (4) horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de enganche o de una situación de emergencia.

Artículo 332. El tripulante tiene derecho a un descanso de ocho (8) horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro (24)