



Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques

XVI REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS Parlatino

Caracas, Venezuela 25 y 26 de julio de 2013.



Parlamento Latinoamericano
Secretaría de Comisiones

Serie

América Latina y El Caribe

38

INDICE

1. INFORMACIÓN BASICA
2. INFORMACIÓN GENERAL DE VENEZUELA
3. AGENDA DE LA XVI REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS
4. ACTAS DE LAS 3 ÚLTIMAS REUNIONES DE LA COMISIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS. PROPORCIONADAS POR EL PARLATINO
 - REUNIÓN CONJUNTA DE LAS COMISIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO, NIÑEZ, Y JUVENTUD, ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS. 26 de octubre de 2012. Buenos Aires, Argentina.
 - XV REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS. 22 septiembre de 2011. Aruba.
 - REUNIÓN CONJUNTA DE LAS COMISIONES DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS Y DE EQUIDAD DE GÉNERO, NIÑEZ Y JUVENTUD. 22 de septiembre 2011. Aruba
5. PROYECTO DE LEY MARCO EMPLEO JUVENIL. Enviado por la Secretaría de Comisiones del PARLATINO.
6. LA CRISIS DEL EMPLEO JUVENIL: UN LLAMADO A LA ACCIÓN. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2012.
7. LEY MARCO PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA LATINA. Enviado por la Secretaría de Comisiones del PARLATINO.
8. PANORAMA LABORAL 2012. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
9. NUEVA LEY DE JUCIOS LABORALES EN URUGUAY. Enviado por la Secretaría de Comisiones del PARLATINO.
10. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY. Enviado por la Secretaría de Comisiones del PARLATINO.
11. DOCUMENTOS ENVIADOS POR LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES.

1

INFORMACIÓN BÁSICA

EMBAJADA DE MÉXICO EN VENEZUELA

**JEFE DE SERGIO ZAPATA LOZANO
CANCILLERÍA:**

Domicilio: Calle Guaicaipuro y Av. Principal de la Mercedes, Edif. "Forum", Piso 5, El Rosal, Chacao, Caracas, Miranda, Venezuela. Zona Postal 1060

Teléfono: 0212 9522729

E-mail: embvenezuela@sre.gob.mx

2

VENEZUELA DATOS GENERALES

Nombre Oficial	República Bolivariana de Venezuela
Capital	Caracas
Independencia	5 de julio de 1811 (de España)
Superficie Total	916.445 km ²
División Política	Está conformada por 23 Estados y 1 Distrito Capital (Amazonas, Anzoátegui, Apure, Aragua, Barinas, Bolívar, Carabobo, Cojedes, Delta Amacuro, Falcón, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Nueva Esparta, Portuguesa, Sucre, Táchira, Trujillo, Vargas, Yaracuy, Zulia y Distrito Capital).
Población	28,047,938 (est. julio 2012)

GOBIERNO

Tipo de Gobierno	República Federal Democrática
Poder Ejecutivo	<p>El Presidente es elegido por votación popular por un mandato de seis años, elegible para un segundo periodo. El actual presidente es Nicolás Maduro Moros del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV); entró en funciones a partir del 19 de abril de 2013 tras la muerte del antiguo mandatario Hugo Rafael Chávez Frías el 5 de marzo de 2013. Las últimas elecciones se llevaron el 14 de abril de 2013.</p> <p>El Vice Presidente Ejecutivo es Jorge Alberto Arreaza Monserrat (desde el 19 de abril de 2013).</p> <p>http://www.presidencia.gob.ve/</p>
Poder Legislativo	<p>Unicameral. Asamblea Nacional (167 escaños; los miembros son elegidos por voto popular para servir por un período de cinco años, tres escaños son reservados para los pueblos indígenas de Venezuela). Las últimas elecciones fueron celebradas el 5 de enero de 2012.</p> <p>El Presidente es el Diputado Diosdado Cabello Rondón</p> <p>http://www.asambleanacional.gov.ve/</p>
Poder Judicial	<p>Supremo Tribunal de Justicia (integrado por 20 Magistrados elegidos por la Asamblea Nacional para un periodo único de 12 años).</p> <p>http://www.tsj.gov.ve/</p>
Partidos Políticos	<ul style="list-style-type: none">• Acción Democrática. (AD)• Convergencia• Fuerza Liberal• Partido Federal Republicano• Partido Unión

- Primero Justicia
 - Proyecto Venezuela. (PV)
 - Un Solo Pueblo
 - Partido Comunista de Venezuela. (PCV)
 - Patria Para Todos
 - Partido Social-Cristiano
 - Partido Socialista Unido de Venezuela. (PSUV)
- <http://www.cne.gov.ve/>

ECONOMÍA

Moneda

Bolívar

Base de la
Economía

Las principales actividades económicas son la extracción y refinación de petróleo para exportación y consumo interno, y la manufactura, la cual actualmente ya supera el PIB petrolero. El petróleo es el recurso natural más abundante, procesado por la empresa estatal Petróleos de Venezuela (PDVSA).

3



Parlamento Latinoamericano

**REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS
JURÍDICOS DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO
CARACAS, REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, 25 Y 26 DE JULIO
2013**

PROYECTO DE AGENDA

HORARIO	ACTIVIDADES
	MIÉRCOLES 24
	Llegada de los Parlamentarios, Traslado al hotel
	JUEVES 25 DE JULIO
08:30 hs	Traslado de los legisladores al Lugar de la Reunión:
09:00 a 10:00	Acto de instalación: Palacio Federal Legislativo – Sede de la Asamblea Nacional Invitados Especiales: <ul style="list-style-type: none">• Elías Jaua Canciller de la República Bolivariana de Venezuela.• Diosdado Cabello Presidente de la Asamblea Nacional. • Diputada Daisy Tourné, Secretaria de Comisiones del Parlatino• Diputado Rodrigo Cabezas Morales, Presidente del Grupo Parlamentario Venezolano del Parlatino y Presidente de la Comisión de Asuntos Económicos, Deuda Social y Desarrollo Regional• Diputado Alfredo Astí, Presidente de la Comisión de Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos• Diputada Marilyn Vallarino, Presidenta de la Comisión de Equidad de Género, Niñez y Juventud.• Diputada Ana Elisa Osorio Presidenta de la Comisión de Medio Ambiente y Turismo.

www.parlatino.org

Calle Principal de Amador, Edificio 1113 – Ciudad de Panamá

Tel.: (507) 512 85 00/1/2 - Directo Secretaría de Comisiones: (507) 5128520- 8521 y 8522 / <alcira@parlatino.org>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá-Casilla Nº 1527

Parlamento Latinoamericano – San Felipe, Calle 3ª, Palacio Bolívar, Edificio 26-Panamá 4, Panamá



HORARIO	ACTIVIDADES
10:00 a 11:15	INICIO DE LOS TRABAJOS DESIGNACIÓN DE UN LEGISLADOR COMO SECRETARIO REDACTOR Tema1. Elaboración de la Ley Marco para el Empleo Juvenil
11:15	Receso para café
11:30 a 13:00	Continuación de los trabajos
13:00 a 14:30	Almuerzo
14:30 a 16:00	Continuación de los trabajos
16:00 a 18:00	Fin de la jornada

HORARIO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE / OBSERVACIONES
VIERNES 26 DE JULIO		
08:30 hs	Traslado del hotel al Lugar de la Reunión:	Dirección de Protocolo
09:00 a 11:00	Continuación de los trabajos Tema II Proceso Laboral	
11:00	Receso para café	
11:30 a 13:00	Continuación de los trabajos	
13:00 a 14:30	Almuerzo	
14:30 a 16:00	Continuación de los trabajos	



Parlamento Latinoamericano

HORARIO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE / OBSERVACIONES
16:00 a 18:00	Fin de la jornada Acuerdos y puntos a tratar en la próxima reunión Lectura y aprobación del Acta FIRMAS.	

www.parlatino.org

Calle Principal de Amador, Edificio 1113 – Ciudad de Panamá

Tel.: (507) 512 85 00/1/2 - Directo Secretaría de Comisiones: (507) 5128520- 8521 y 8522 / <alcira@parlatino.org>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá-Casilla N° 1527

Parlamento Latinoamericano – San Felipe, Calle 3ª, Palacio Bolívar, Edificio 26-Panamá 4, Panamá

4

Reunión conjunta de las Comisiones de Equidad, Género Niñez y Juventud, Asuntos Laborales, previsión Social y Asuntos Jurídicos

CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, REPÚBLICA ARGENTINA, 26 DE OCTUBRE DE 2012

PARLAMENTARIOS PARTICIPANTES:

Diputada Daisy Tourné – Secretaria de Comisiones del Parlamento Latinoamericano – Uruguay.

COMISION DE EQUIDAD DE GENERO, NIÑEZ Y JUVENTUD

<u>LEGISLADOR:</u>	<u>PAÍS :</u>
Diputada Araceli Ferreyra	Argentina
Diputada Ana María Sempértegui Valdez	Bolivia
Diputado Pedro Medrano Ries	Bolivia
Diputado Gaspar Rivas	Chile
Diputada Jorge Antonio Rojas Segura	Costa Rica
Diputada Ileana Brenes Jiménez	Costa Rica
Asambleísta Mariángel Muñoz Vicuña	Ecuador
Diputada Marilyn Vallarino	Panamá Presidenta de la Comisión
Congresista Ana María Solózano Flores	Perú
Diputado Germán Cardoso	Uruguay 2° Vicepresidente
Diputada Graciela Matiaude	Uruguay
Diputada Dalia Herminia Yáñez	Venezuela
Diputada Delsa Solórzano Bernal	Venezuela

COMISION ASUNTOS LABORALES

<u>LEGISLADOR:</u>	<u>PAÍS :</u>
Diputado Juan Carlos Díaz Roig	Argentina
Diputado Saúl Limbert Garabito Condori	Bolivia
Asambleísta José Vicente Taiano Alvarez	Ecuador
Diputado Blas Eduardo Vera Bejarano	Paraguay
Senador Romain Laville	St. Maarten
Legislador George Pantophlet	St. Maarten
Diputado Alfredo Asti Uruguay	Presidente de la Comisión

Diputado Walter Verri	Uruguay
Diputada Delsa Solórzano Bernal	Venezuela
Observador Dr. Alejandro Sfeir Tonsic	Chile. Primer secretario Embajada de Chile.

Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos: Diputado Alfredo Asti - Uruguay.

Presidenta de la Comisión de Equidad de Género, Niñez y Juventud: Diputada Marilyn Vallarino – Panamá.

A las 9.30 horas dio comienzo la sesión.

TEMA I: Convención sobre las niñas/adolescentes embarazadas en situación laboral.

El Diputado Asti señala que la XX Asamblea Ordinaria del Parlatino (2004) adoptó el denominado Convenio Latinoamericano para la Protección Laboral de la Adolescente Embarazada de 2004 que había sido aprobado en la XIII reunión de la Comisión de Asuntos Laborales realizada en Buenos Aires en agosto de 2002.

Asimismo, marca que esta resolución ha tenido poco cumplimiento y conocimiento en los respectivos Parlamentos y hace referencia a una de las conclusiones de la reunión de la comisión de Asuntos Laborales realizada el día anterior, en donde se resolvió poner énfasis ante las autoridades del Parlamento Latinoamericano para que el trabajo de las comisiones que se eleva a la Asamblea para el dictado de las resoluciones tenga una real difusión en los respectivos Parlamentos y viceversa.

La Diputada Vallarino recalca la importancia de conocer sobre la situación laboral de la adolescente embarazada en los países. En Panamá no se ha legislado al respecto.

La Diputada Sempértegui señala que en Bolivia no se puede despedir a una mujer embarazada hasta tanto no se cumpla el año de haber dado a luz.

La Diputada Tourné expresa que el embarazo le genera a la adolescente problemas de inserción. La adolescente se retrae, o no es contratada o es despedida. Considera que los países deben hacer una propuesta general sobre este tema.

La Diputada Vallarino manifiesta que en Panamá se permite a la adolescente embarazada ingresar o asistir a la escuela, si bien después del parto nadie se preocupa sobre su escolaridad. Se la debe apoyar y no permitir que se retire de la escuela para ir a trabajar.

La Diputada Solórzano señala que Venezuela tiene el índice del embarazo precoz más alto de América Latina. Se debería dictar una ley marco. Es obligación del Estado legislar sobre la prevención.

El Diputado Rojas dice que en Costa Rica se sancionó en 1997 la ley de protección de la madre adolescente. Considera muy importante la educación para prevenir y la protección social, ya que la adolescente no está preparada para ser madre ni fisiológicamente, ni psicológicamente ni en el plano laboral. En su país existe la beca "Avancemos". La adolescente que va a la escuela recibe unos 120 dólares cuando se detecta el embarazo a fin de evitar la deserción. El criterio de UNICEF es que antes de los 15 años no debería trabajar nadie.

La Diputada Ferreyra (Argentina) expresa que tenemos leyes que establecen la escolaridad hasta terminar la escuela secundaria. Si bien existe el trabajo infantil tenemos campañas para reducirlo. La asignación universal por hijo la percibe la madre desde el tercer mes hasta los seis años.

El Diputado Asti estima que quizás la forma de convenio como el aprobado en 2004 es lo correcto dado que entiende que los convenios en general los tramitan los ejecutivos y los ratifican los parlamentos por lo cual sugiere que ambas comisiones deberían plantearse una Ley Marco para que los respectivos Parlamentos impulsen una ley sobre este tema. Se pregunta si el Convenio Latinoamericano para la Protección Laboral de la Adolescente Embarazada de 2004 no estará desactualizado. Habría que destacar lo que el embarazo adolescente significa para el desarrollo humano, no solamente para la madre sino también para su pareja.

La Diputada Graciela Matiaude (Uruguay) puntualiza que la comisión de Equidad ya se detuvo varias horas el día anterior sobre este tema.

El asambleísta Taiano (Ecuador) expresa que debemos definir qué queremos hacer: prevenir el embarazo?, tratar el trabajo de la adolescente embarazada? En Ecuador el régimen que se aplica es el mismo que para la mujer en general. Se necesita autorización de los padres para trabajar antes de cumplir 18 años.

La asambleísta Mariángeles Muñoz (Ecuador) considera que lo primero es reconocernos como estado laico.

Los miembros dialogan entre sí.

A propuesta de la Diputada Tourné acuerdan emitir una recomendación, que será elevada a Junta Directiva, para que se considere en la próxima Asamblea General del Parlamento Latinoamericano, cuyo texto es el siguiente:

En el marco del análisis y cumplimiento del Convenio Latinoamericano para la Protección Laboral de la Adolescente Embarazada , aprobado por la Asamblea General del Parlatino reunida en la ciudad de San Pablo en el año 2004 y teniendo en cuenta que el embarazo representa una situación que entraña alta vulnerabilidad para grandes sectores de nuestra población adolescente.

Considerando que el embarazo adolescente es una realidad preocupante en toda nuestra América Latina y el Caribe.

Reconociendo que el embarazo en adolescentes es un factor significativamente asociado al origen y persistencia de la pobreza en los países de América Latina.

Recordando que tal situación de desigualdad exige el cumplimiento de mandatos de la Convención sobre los Derechos de los Niños, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana sobre la Prevención, Castigo y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará) y los Convênios 182 y 183 de la OIT.

Las comisiones de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos y de Equidad de Género, Niñez y Juventud del Parlamento Latinoamericano

RECOMIENDAN

Artículo 1.

Los Estados Miembros promoverán a través de los ministerios de Educación o entes correspondientes una capacitación en el tema de la educación sexual y reproductiva como una forma preventiva del embarazo adolescente no planificado.

Artículo 2.

Los empleadores que contrataren personas menores de dieciocho (18) años deberán coordinar, junto con el Estado una capacitación en educación sexual y reproductiva a través de las correspondientes instituciones gubernamentales.

Artículo 3.

Los Estados Miembros coordinarán junto con las organizaciones representativas de los pueblos y comunidades originarias una educación sexual y reproductiva según los usos y costumbres de cada pueblo y comunidad originaria.

Artículo 4.

Los Estados Miembros deberán, a través de sus ministerios de Trabajo, generar los marcos regulatorios legales necesarios para proteger especialmente al adolescente que desempeñe alguna actividad laboral remunerada, disponiendo incentivos de distintas naturalezas para los empleadores que los contraten, según la legislación de cada país.

TEMA II: Proyecto de ley marco primer empleo juvenil.

El Diputado Asti señala que los miembros de ambas comisiones tienen en sus carpetas el proyecto de ley de primer empleo juvenil, que el Poder Ejecutivo uruguayo presentó en la Asamblea General de su país. Estima que se pueden extraer los principios generales que servirían de base para una ley marco, tal como lo está tratando la Comisión de Asuntos Laborales, a propuesta de México desde la reunión anterior en Ecuador.

Hace referencia al objeto: promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Son principios rectores de los programas: el trabajo decente, el empleo e ingresos justos, la no discriminación, la protección social y el diálogo social. El tripartismo y la responsabilidad de: a. el sector público en la planificación de los planes, b. de las empresas del sector privado en la generación del empleo decente, c. de las organizaciones de trabajadores en la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores jóvenes, c. de las instituciones de formación, y e. de las personas jóvenes.

El Diputado Rojas expresa que en Costa Rica se creó una bolsa de trabajo. Desde los 15 años se les da una beca de estudios.

El asambleísta José Vicente Taiano manifiesta que deberíamos dictar una ley marco para proteger al adolescente que desempeñe tarea remunerada, disponiendo incentivos a los empleadores.

TEMA III: Sistema Nacional de Cuidados.

El Diputado Asti señala que el día anterior se trató este tema en la comisión de Asuntos Laborales, los miembros de ambas Comisiones recibirán el acta de la mencionada reunión y la presentación sobre el tema que realizara el Diputado Asti.

Conclusiones. Lectura y aprobación del acta.

A las 13 horas se levanta la sesión.



Parlamento Latinoamericano
Secretaría de Comisiones

PARLAMENTO LATINOAMERICANO

XV REUNION COMISION DE ASUNTOS LABORALES, PREVISION SOCIAL Y ASUNTOS JURIDICOS

PAÍS: Aruba
Lugar: Hotel Hyatt

FECHA: 22 de Septiembre de 2011

Preside Diputado Alfredo Asti (Uruguay) 2do Vicepresidente
Relatora Diputada Delsa Solorzano (Venezuela)

PARTICIPANTES:

Dra. Geraldine González Marroqui, Directora Adjunta para América Latina de la OIT
Dip. Alfredo Asti (Uruguay) 2do Vicepresidente
Dip. Irineo Condori (Bolivia)
Sen. Valentin Guzman (México)
Dip. Reginaldo Rivera De La Torre México)
Dip. Alfredo Rodríguez (México)
Dip. Delsa Solórzano (Venezuela)
Sen. Romain Laville (Saint Martin)
Dip. Nicolás Sosa (Venezuela)
Dip. Angel Rodríguez (Venezuela)
Dip. Zita Jesus (Curacao)
Dip. José Alvaro Cornejo Mena (El Salvador)
Dip. Irineo Condori Carlos (Bolivia)
Dip. Gervatis Rene Herdé (Aruba)
Dip. Eduardo Vera Bejarano (Paraguay)
Dip. Víctor Castro Cosio (México)
Dip. Walter Verri (Uruguay)
Asambleísta Vicente Taiano (Ecuador)
Dip. Pedro Álvarez Salamanca (Chile)

Expositor: Dra. Geraldine González. Directora Adjunta para América Latina y el Caribe de la OIT

Funcionarios:

Norma Calero, Asesora de la Secretaría de Comisiones Parlatino
Sr. Juan Arraga Secretario Delegación Uruguaya Parlatino
Sra. Margarita Grimaldi. Secretaria Técnica de la Dip. Daisy Tourne. Secretaria de Comisiones

En la ciudad de Oranjestad, Aruba, el Diputado AISTI, Vice-Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, procedió a dar inicio a la reunión. Con la posterior lectura del orden del día, se designa como redactora a la legisladora Delsa Solórzano de Venezuela.

Tema I Trabajo Informal

Se da inicio a la sesión de trabajo con la intervención del Dip. Asti, quien presenta un Proyecto de Resolución a elevar a la Mesa Ejecutiva y a la XVII Asamblea Ordinaria del Parlamento Latinoamericano.

Seguidamente toma la palabra el Sen. Valentin Guzman Soto, de México, quien expone sobre el tema del empleo informal en su país y señala que el mismo alcanzó el 29%. Y el desempleo juvenil paso del 5% al 10%. 6 de cada 10 jóvenes no asisten ni a la preparatoria ni a la universidad. El 99 percibe entre cero y diez salarios mínimos. La canasta básica se incremento el 91% mientras que el salario mínimo solo el 18%. Tienen la lamentable cifra de 52 millones de pobres. Enfrentan dos grandes retos: incrementar empleos formales y reducir pobreza, reduciendo el empleo informal sin acceso a derechos laborales y sociales.

Igualmente consigna su ponencia por escrito, que pasa a formar parte integrante de la presente acta.

Los parlamentos latinoamericanos podrían hacer mucho para adecuar sus legislaciones en cuanto al trabajo informal.

Senador Rodríguez Pacheco, de México, afirmó que uno de los grandes problemas más importantes está relacionado con la productividad, tienen que existir recompensas e incentivos para los trabajadores que se capaciten y se esfuercen más.

Hay que buscar equilibrio entre los jóvenes que se incorporan a la masa laboral con quienes ya están y eso puede lograrse con la capacitación.

Víctor Castro, América Latina está atrapada en el problema del desempleo, a pesar del crecimiento hay problemas serios con el empleo, se ha originado "empleo informal". No hay un sistema económico que esté garantizando un porcentaje menor de desempleo. Hay un problema educativo en la región, hay atraso tecnológico y científico que impide insertar a América Latina en el mercado mundial. Hay que corregir la relación educación – empleo.

La interrogante es cuál materia debe regularse en las legislaciones para hacer una reforma laboral que garantice seguridad social.

Ángel Rodríguez de Venezuela, cómo podría hablarse de productividad cuando hay TLC aplicados en toda América Latina. La parte del continente que está en mejores condiciones para enfrentar la crisis económica es América Latina.

Hay que observar cómo los procesos de unificación están generando satisfacción y calidad de vida en la región. Hay que hacer énfasis en promover las relaciones intercomerciales en América Latina.

Nicolás Sosa, este tema refleja una crisis subyacente y a veces sólo se intenta regular más allá de comprender, hay que establecer si la informalidad laboral es una nueva forma de emplearse o un resultado de políticas aplicadas por los Estados.

Hay industrias que tienen alta productividad pero tienen empleados marginados. Se deben buscar fórmulas para evitar que los ciudadanos no crucen la línea de la pobreza extrema, el Estado debe operar como un garante de condiciones mínimas de vida, tomando medidas de seguridad social y generando políticas económicas acertadas.

Diputada Delsa Solórzano, el problema del empleo informal no es el resultado de una decisión, en Venezuela el 90% de los trabajadores informales aceptaron que no tenían otra opción.

Hay que buscar la forma desde el Parlamento Latinoamericano para hacer valer la voluntad política de entender el problema del desempleo como de suma importancia. En jóvenes el desempleo es de 19%, mujeres desocupadas ocupan el 11% y hombres el 10% según Instituto Nacional de Estadística.

La economía mundial ciertamente es un efecto dominó, pero hemos visto que en América Latina hay países que crecen, el asunto no está en tener más énfasis en las legislaciones, sino tener voluntad política, hay que decidir de manera firme “crecer” dándole la cara a los problemas y no la espalda.

La Diputada Delsa Solórzano consigna por escrito el informe de la situación informal del empleo en su país, el cual pasa a formar parte de la presente acta.

Diputado Reginaldo Rivera De La Torre, en México existen trabajadores ambulantes, el Distrito Federal está plagado de mercancía ilegal. Los grandes capitales ahogan las pequeñas empresas, de modo que hay que revisar las políticas fiscales. América Latina puede ser tan competitiva como China.

Diputado Asti, se centraliza el proceso de producción para reducir los costos, se genera tercerización.

La rigidez legal impuesta por intereses distintos a los trabajadores que hacen difícil para el Estado cumplir con todas las obligaciones. Hay que buscar formas que se puedan ir adaptando al trabajo digno en América Latina.

En los últimos 6 años en Uruguay se disminuyó el empleo informal de 40% al 20%. Dentro de las propuestas se tienen varios: regulación de la obligatoriedad de sistema de seguridad social según el tipo de trabajo que se desempeña.

Régimen de inscripción y aportación gradual para permitir que los pequeños empresarios puedan regular la situación de sus emprendimientos, también para sus familiares. Régimen de recaudación fiscal y tributaria en montos mínimos para los empleos ambulantes de mínimas condiciones.

Régimen de Responsabilidades Solidarias, quien contrate una empresa para que de forma descentralizada realice algunas funciones y que no cumpla con el régimen de seguridad social, la empresa contratante es también responsable.

También existen en Uruguay formas asociativas cooperativas, que permiten que a través de la capacitación de sus miembros y la actividad laboral paralela pueden luego quedar enganchadas en un empleo formal organizado.

Sistema Nacional de Cuidados para tres grandes sectores de la población, niños de 0 a 5 años, personas con discapacidad y personas adultos mayores para la generación de política públicas laborales que mejoren la calidad de vida de la mayoría de los ciudadanos.

Pirineo Condori, Diputado Bolivia, se puede convenir en que hay informalidad involuntaria. Más preocupante es saber que el trabajo informal es una consecuencia de la situación del mercado laboral.

Hay otro enfoque necesario, que es el tema de la informalidad como mecanismo de sobrevivencia.

El otro punto a señalar es el tema de la educación, revisar la formación de quienes ingresan en el mercado laboral. La agricultura ocupa apenas un 5%. Hay que acordar algunos puntos específicos que están en nuestras manos, hay que hacer un ejercicio de análisis comparado de políticas pasadas y futuras para no repetir errores.

En el abordaje de la problemática de la informalidad también se debe tomar en cuenta los grupos etarios, se deben tomar medidas para apoyar y mejorar la condición de los trabajadores.

Tema II: Nuevas Normas Internacionales para los trabajadores y las trabajadoras domésticas. Ponente. Dra. Geraldine González. Directora adjunta para América Latina y el Caribe de la OIT.

Hay más de 14 millones de mujeres que trabajan de forma remunerada para una familia, es una de las ocupaciones con peor calidad de empleo, hay extensas jornadas de trabajo y no permiten una vida digna.

14 de cada 100 mujeres son trabajadoras del hogar, menos de un tercio de las trabajadoras domésticas está registrado, la proporción que accede a la jubilación es aún menor, en países con más educación llega a un tercio de lo que ganan los trabajadores de un país.

Las trabajadoras migrantes, las afrodescendientes e indígenas perciben remuneraciones inferiores. Las remuneraciones de las mujeres no alcanzan los niveles de los ingresos de los hombres que desempeñan tareas similares.

El trabajo infantil doméstico en casa de terceros es una de las formas más comunes de trabajo infantil. En muchos países el derecho de protección a la maternidad es casi imposible de ejercer. En la migración se esconde la trata de personas.

El trabajo doméstico está invisibilizado y es escasamente valorado, la protección legal es inadecuada, los trabajadores domésticos son vulnerables al abuso de sus derechos humanos fundamentales.

Tema III: Trabajadoras del Hogar. Trabajo Doméstico no dependiente de carácter familiar.

Ponentes: Los Diputados Irineo Condori de Bolivia y José Álvaro Cornejo de El Salvador.

Antes de iniciar las intervenciones de los Diputados Condori de Bolivia y José Álvaro Cornejo de El Salvador. El resto de los asistentes expuso la situación de las trabajadoras domésticas en sus países, en su mayoría manifestaron que no hay legislación específica que regule este tema.

La desigualdad de género traducida en desigual acceso a la educación profesionalización, al empleo con calidad, a la valoración del conocimiento y capacidad laboral femenina, y a la justa remuneración, la sociedad patriarcal y machista, de manera transversal la pobreza, la globalización económica y la discriminación.

En el informe presentado por los Diputados se contempla un análisis comparativo de todos los países de América Latina en cuanto al trabajo doméstico no remunerado.

El trabajo doméstico no remunerado no está incluido en los principales indicadores económicos y sociales. No existen regulaciones y/o normativas. La migración hacia países más desarrollados para realizar trabajo doméstico no remunerado, especialmente de mujeres, pero también en condiciones salariales inadecuadas, sin acceso a la seguridad social. Se genera un círculo vicioso, que gira en torno a la pobreza, la falta de educación y la inestabilidad laboral.

Se aprobará una Ley de Primer Empleo en El Salvador y la Ley de No Discriminación a las Mujeres ha sido aprobada pero está en proceso de implementación.

La OIT Hace la solicitud para que suministren datos oficiales acerca de este tema, sugiere respetuosamente la idea de ratificación por parte de todos los países, a través de sus máximos órganos legislativos del convenio 189 y que se puedan comenzar a generar estadísticas acerca del trabajo doméstico y sus condiciones de sus Institutos Nacionales de Estadísticas.

El Diputado Condori señala que hay que evaluar los elementos que encierra el trabajo doméstico, también se debe ver a la familia no sólo como consumidores, sino como productores.

Siendo las 18:00 horas se levanta la sesión y se convoca para mañana 23 de septiembre a las 9:00 horas de la mañana.

Siendo las 9:00 horas de la mañana del día 23 de septiembre, se da reinicio a la sesión de la Comisión

Tema IV Primer Empleo Juvenil. Expositor: Diputado Reginaldo Rivera De La Torre (México)

Presenta ponencia Juventud, Empleo y Desarrollo, la cual pasa a formar parte integrante de la presente acta.

En cuanto al panorama general mexicano señala que cerca de 9 millones de jóvenes en su PAIS no estudian ni trabajan. Indica que México tiene 5.5% de mujeres jóvenes desocupadas. La mujer mexicana supera en 2.1% al hombre desocupado. México se sitúa en el primer lugar en desocupación femenina

Ley de Fomento al Primer Empleo en México, se trata de otorgar beneficios fiscales a los patronos para el incentivo de creación de empleo joven.

El Diputado Reginaldo Rivera De La Torre ha hecho un estudio de primer empleo joven, en donde se señala que el 55% de los jóvenes mexicanos no tienen empleo. Señalaron que los principales obstáculos para obtener empleo tienen que ver con la edad, con la experiencia laboral y el nivel académico.

Plan de Acción para combatir el desempleo en los jóvenes en edad productiva.

Es necesario que se destine por los gobiernos un mayor presupuesto a la Educación básica y profesional, que se reconozca con rango constitucional la obligatoriedad de la educación media superior.

Está probado que la flexibilización en la relación laboral aumenta el desempleo sobre todo de los jóvenes. En México el porcentaje de personas empleadas en actividades informales es de casi 30%.

Varios países de América Latina están penetrados por la cultura del narcotráfico, se generan ejércitos de jóvenes dispuestos a enlistarse en el crimen organizado.

Es necesario que el Parlamento Latinoamericano, la ONU y la OEA promuevan la Cumbre Latinoamericana para el Empleo de los Jóvenes, que debe concluir en la celebración de un tratado internacional de Latinoamérica para el empleo joven.

El Diputado Vicente Taiano de Ecuador, toma el derecho de palabra e interroga cuál es el porcentaje de impuesto sobre la renta que se le descuenta a los patronos para contratar jóvenes trabajadores. El Diputado Víctor Castro afirma que es de alrededor de un 40% que le descuentan a los patronos según la cantidad de contratados.

El Senador Rodríguez Pacheco de México, afirma que se deben hacer esfuerzos para dar una respuesta integral al problema de desempleo, a tenor de la propuesta de primer empleo, se requiere una reforma laboral focal y otras, de carácter estructural, que permita mejorar de forma real la calidad de vida de los ciudadanos. Hay que revisar el tema de los incentivos fiscales.

Sin duda el desempleo es una causa de la violencia, pero no es la única. Los prototipos que fomentan los medios de comunicación en donde se señala el estilo de vida relacionado al narcotráfico como lleno de lujos y de buenos salarios, obtener dinero por vías fáciles hay que revisarlos.

Víctor Castro, Diputado por México dice que el modelo de desarrollo actual no está respondiendo a las demandas sociales, si no se entiende el desempleo como un problema estructural, no se pueden atender los problemas de la población y mucho menos de los jóvenes.

La Diputada Delsa Solórzano toma la palabra y afirma que el salario mínimo de Venezuela son 1.528 bolívares, la tasa de desocupación de los jóvenes se ubica en 19,5% en cifras oficiales, el porcentaje de jóvenes que se encuentran en el empleo informal es altísimo. La desocupación de las mujeres ocupa el 10%. Si eres mujer joven el índice de desempleo es mucho mayor.

Esto repercute directamente la violencia, en cifras oficiales para este año habrán 167mil personas muertas víctimas de la violencia.

En Venezuela se está proponiendo la Ley de Primer Empleo Joven. Desde el Parlamento Latinoamericano se pudiera proponer una Ley Marco para atender este tema.

El Diputado Nicolás Sosa interviene y sostiene que es necesario identificar el problema del desempleo juvenil y realizar esfuerzos para que la contratación de jóvenes se convierta en una medida cotidiana y no permanezca como una política recurrente de atención.

Diputado Condori de Bolivia, para hablar de empleo juvenil hay que referirse al tema económico. El tema de educación es muy importante para abordar la situación del empleo pero hay que enfocarlo en el sentido de la formación de la población que no tiene medios para acceder a la educación superior. Se adhiere a la propuesta de la Diputada Solórzano de crear la Ley Marco de Primer Empleo.

Diputado Bejarano de Paraguay, dice que todos los países de América Latina presentan una problemática común y el empleo juvenil no es la excepción. La falta de empleo joven incentiva la migración de esta población a otros países. En Paraguay se aprobó recientemente la Ley de Primer Empleo y se está avanzando en el tema aunque todavía no hay estadísticas. También el problema del narcotráfico afecta la economía paraguaya.

El Diputado Bejarano se suma a la propuesta de la Diputada Solórzano de promover una Ley Marco de Primer Empleo.

El Diputado Asti señala que en Uruguay las mujeres jóvenes sufren con mayor énfasis el problema del desempleo, no poseen una ley de primer empleo juvenil, pero si tienen algunos instrumentos legales que colaboran a este tema, los organismos del Estado también están involucrados en el tema del primer empleo joven.

El Diputado Vicente Taiano de Ecuador se suma a la propuesta de elaborar la Ley Marco de la Diputada Delsa Solórzano.

La Diputada Dalia Yáñez propone solicitar a los Estados el reconocimiento de los adultos mayores indígenas como médicos y maestros por instituciones de educación superior.

Refiere el tema de la problemática de los pueblos indígenas con respecto al trabajo, afirmando que no tienen acceso al empleo digno porque no poseen títulos de educación media o superior, el trabajo indígena es distinto al empleo urbano, también tiene problemas para acceder a puestos de trabajo por diferencias en el lenguaje y esta falta de empleo afecta de manera directa su seguridad alimentaria, muchas veces el empleo para los jóvenes indígenas es esclavizante.

El Diputado Asti propone que se trabaje el tema laboral indígena de manera conjunta entre la Comisión de Asuntos Indígenas y Etnias y la de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos.

El Diputado Reginaldo Rivera De La Torre afirma que es necesario tomar en cuenta que los jóvenes se deben enterar de las políticas que se ejecutan a favor de ellos, y para esto hace falta potenciar la comunicación en las redes sociales. Al mismo tiempo indica que se adhiere a la propuesta de la Ley Marco de Primer Empleo.

Tema V. Presentación de proyecto de Resolución a elevar a la Mesa Ejecutiva y a la XVII Asamblea Ordinaria del Parlamento Latinoamericano

Se dio lectura al punto por parte del proponente, se abrió el derecho de palabra y se dieron intervenciones de todos los miembros presentes.

Se incorporan las sugerencias al punto dos del acuerdo realizadas por la OIT.

Se aprueba por unanimidad el acuerdo con algunas modificaciones, las cuales serán redactadas conjuntamente por el presidente encargado Alfredo Asti, la representante de la OIT y la secretaria de actas designada para la sesión Diputada Delsa Solórzano

Tema VI. Reforma a la legislación procesal laboral de América Latina y El Caribe. Expositor: Diputado Nicolás Sosa.

Se expusieron los antecedentes para la elaboración de la Ley Procesal Laboral en el seno del Parlamento Latinoamericano.

Se hizo un ejercicio de legislación comparada de los distintos países de América Latina en cuanto a la materia procesal laboral, al tiempo que se hace comparación de mecanismos alternos de resolución de conflictos. Se ha hecho de igual forma un análisis comparativo de normas de seguridad social en los distintos países.

En la mayoría de los países miembros la materia laboral, (que incluye tanto el derecho sustantivo como el derecho adjetivo del trabajo), tiene una base constitucional. La Carta Magna establece los derechos y garantías de los trabajadores y los principios de seguridad social.

En la legislación procesal de la mayoría de los países consultados los principios comunes, (presentes en casi todas las legislaciones), son los de la supremacía constitucional, normas favorables a los trabajadores, irrenunciabilidad de los derechos, concentración, oralidad y gratuidad.

En la mayoría de los países consultados su legislación procesal recoge disposiciones contenidas en convenios internacionales, principalmente, los convenios de la OIT.

En el proceso laboral, de los países incluidos en la muestra, se observan los principios contenidos en convenios internacionales, especialmente, el acceso al proceso, la igualdad de género, derecho a la sindicación, a la huelga, prohibición del trabajo forzoso, trabajo de las mujeres, trabajos de los niños y adolescentes, así como las garantías de la Convención Americana de Derechos Humanos sobre el proceso, esto es, la oralidad, concentración, inmediatez, buena fe, gratuidad.

En los países consultados predomina una legislación procesal laboral autónoma, manifestada a través de Leyes Especiales y Tribunales Especiales del Trabajo.

No existen en el proceso laboral métodos alternos de resolución de los conflictos, en consecuencia no se producen efectos procesales-judiciales.

Un número importante de países exige el cumplimiento previo de un trámite administrativo para acceder a la jurisdicción laboral.

La mayoría de los países los asuntos relacionados con la conciliación y el arbitraje no competen a los Tribunales laborales.

En la región se observa que las organizaciones sindicales pueden intervenir en el proceso laboral. Así mismo que los derechos de los trabajadores del sector público y el procedimiento para ejercerlos y defenderlos está consagrado en una Ley Especial o Estatuto

En la mayoría de los países latinoamericanos los Tribunales laborales tienen competencia para conocer de los asuntos relacionados con la seguridad social, son nacionales, con competencia territorial de acuerdo con su ubicación geográfica. Hay dos instancias procesales y el recurso de casación que no es una instancia.

En pocos países se aplican principios de economía procesal en el sistema de justicia laboral y los jueces tienen facultades inquisitorias en el proceso laboral.

En la mayoría de los países, el acceso al proceso laboral no está condicionado a cuantía alguna.

Se presenta y consigna el Proyecto de Ley Marco Procesal Laboral para América Latina. La ley consta de 8 títulos, 22 capítulos y 192 artículos

El Diputado Nicolás Sosa propone que cada país, representado en el Parlatino, analice el proyecto, lo compare con la legislación interna y destaque lo que, según su parecer, constituyen las ventajas y desventajas de! proyecto y presente las recomendaciones que estimen convenientes para que en la siguiente reunión que se efectúe en el año 2012 de la Comisión de Asuntos Laborales, previsión Social y Asuntos Jurídicos se apruebe de manera definitiva el proyecto.

Diputado Ángel Rodríguez de Venezuela propone que la ley marco sea distribuida a los sectores laborales y legislativo de todos los países a los fines de darle mayor difusión y participación a los ciudadanos de la región. Propone que se tome en cuenta el feedback que surja en la consulta de los diferentes sectores de Latinoamérica en las conclusiones y el proyecto de esta Ley Marco. Todo ello en virtud que la integración no se da a partir de los gobiernos sino de los pueblos, por lo cual esta propuesta tiene que ser consultada a los pueblos, en consecuencia propone que se elabore y apruebe un cronograma de consultas en una próxima reunión y que en la misma puedan invitarse a las distintas centrales de trabajadores de América Latina.

Diputado Reginaldo Rivera De La Torre afirma que en México se abrió el debate de la reforma laboral y pasaron tres meses en consulta pública con diferentes sectores, ha servido para enriquecer la norma el hecho de escuchar a la clase trabajadora. Se suma a la propuesta del Diputado Ángel Rodríguez y agrega escuchar a patronos y trabajadores. También considera que es necesario que se garantice a nivel constitucional la contemplación de los derechos procesales y laborales.

Se incorpora como punto de agenda para la próxima reunión traer las consultas a todos los países del proyecto de Ley Marco, para lo cual los miembros de la Comisión se comprometen a hacer circular el proyecto entre las centrales obreras

y patronales, así como en las cátedras constitucional, laboral y procesal. Se acuerda invitar a la OIT.

Tema VI. Actualización e integración de la subcomisión de asuntos jurídicos y otros grupos de trabajo.

Quedan constituidos de la siguiente manera:

Comisión de Asuntos Jurídicos:

- Diputado Alfredo Asti (Uruguay)
- Diputado Delsa Solórzano (Venezuela)
- Asambleísta Vicente Taiano (Ecuador)

Comisión de Migración

- Diputado Eduardo Vera Bejarano (Paraguay)
- Diputado Carlos Irineo Condori (Bolivia)
- Diputado Walter Varri (Uruguay)

Grupo de Trabajo conjunto con la Comisión de Etnias y Pueblos Indígenas

- Diputado Alfredo Rodríguez y Pacheco (México)
- Diputado Dalia Herminia Yáñez (Venezuela)
- Diputado Nicolás Sosa (Venezuela)

La constitución de estos grupos y comisiones de trabajo queda abierta para la próxima incorporación de los Diputados de la Comisión de asuntos laborales, previsión social y asuntos jurídicos que a bien tenga sumarse a los equipos.

Finalmente, la representante de la OIT tiene un acuerdo firmado con el Parlamento Latinoamericano, en tal sentido, se pone a la orden para colaborar de modo permanente con esta comisión.

Para el cierre de la sesión se hizo presente el Presidente del Parlamento Latinoamericano y dio sus palabras de agradecimiento y salutación.

Siendo las 14:00 horas se da por concluida la reunión.



Parlamento Latinoamericano
Secretaría de Comisiones

ACTA

REUNIÓN CONJUNTA DE LAS COMISIONES DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURIDICOS Y DE EQUIDAD DE GENERO NINEZ Y JUVENTUD

País: ARUBA Fecha: 22 DE SEPTIEMBRE 2011 Lugar: HOTEL HYATT

LEGISLADOR:

PAÍS:

COMISION:

Marylin Vallarino	Panamá	Equidad de Género Niñez y Juventud-Presidenta
Germán Cardoso	Uruguay	Equidad, Género -2do Vicepresidente
Elvia Hernández García	México	Comisión de Equidad de Género
Graciela Matiaude	Uruguay	Equidad de Género
Mariela Pérez de Tejada R.	México	Equidad de Género
Dalia Herminia Yanez	Venezuela	Equidad y Género
William Marlin	St. Maarten	Equidad y Género
Susana Hurtado V.	México	Equidad de Género Niñez y Juventud
Olivia Guillén Padilla	México	Equidad de Género Niñez y Juventud
Nelson Segovia Duarte	Paraguay	Equidad de Género
Centa Rek	Bolivia	Equidad de Género
Monique Koeysers Felida	Curazao	Equidad de Género
Marisol López Tromp	Aruba	Equidad y Género
Malvina Cecilia	Curazao	Equidad, Género, Juventud y Niñez
Delsa Solorzano	Venezuela	Equidad de Géneros y Asuntos Laborales
Ada Iturrez de Cappluni	Argentina	Equidad de Género
Eunice Eisdén	Curazao	Equidad de Género
Margarita Gallegos Soto	México	Equidad de Género
Laura Arizmendi Campos	México	Equidad de Género
Mariangel Muñoz Vicuña	Ecuador	Equidad de Género Niñez y Juventud
José Álvaro Cornejo Meza	El Salvador	Equidad de Género
Alfredo Asti	Uruguay	2do Vicepresidente Com Asuntos Laborales
Víctor M. Castro Cosío	México	Asuntos Laborales
Irineo Condori Carlos	Bolivia	Comisión Laborales
Rosauro Martínez Labbe	Chile	Asuntos Laborales
Nicolás Sosa	Venezuela	Asuntos Laborales
Ángel Rodríguez	Venezuela	Asuntos Laborales
Gervais Rene Herdé	Aruba	Asuntos Labores
Zita Jesus Leito	Curazao	Asuntos Labores
Valentín Guzmán Soto	México	Asuntos Laborales
Reginaldo Rivera de La Torre	México	Asuntos Laborales
Walter Verri	Uruguay	Asuntos Laborales
Alfredo Rodríguez y Pacheco	México	Asuntos Laborales
Blas Eduardo Vera Bejarano	Paraguay	Comisión Asuntos Laborales
Melchor Sánchez de la Fuente	México	Asuntos Laborales
Romain J. LaVille	St. Maarten	Asuntos Laborales
Pedro Alvarez Salamanca	Chile	Asuntos Laborales

Presidente:

Diputada Marilyn Vallarino- Presidenta Comisión Equidad de Género, Niñez y Juventud

Diputado Alfredo Asti, 2do Vicepresidente Comisión de Asuntos Laborales, Prevención Social y Asuntos Jurídicos.

EXPOSITORES: María del Carmen Liesegang (Uruguay) Colectivo Mujeres de Negro Uruguay

TEMAS A TRATAR: Diferencia en la Seguridad Social entre hombres y mujeres

SECRETARIO REDACTOR – NOMBRE:

Senadora Centa Rek	-	Bolivia
Diputada Delsa Solorzano	-	Venezuela

Funcionarios:

Norma Calero, Secretaria de Comisiones
Sr. Juan Arraga, Secretario Grupo Uruguayo Parlatino
Sra. Margarita Grimaldi Secretaria Técnica de la Dip Daisy Tourne Secretaria de Comisiones
Transcripcion Acta: Mildred Jacqueline Semeleer, Co-Redactora, Aruba

TEMA I: Diferencia en la Seguridad Social entre hombres y mujeres

En la ciudad de Oranjestad, Aruba, el Diputado Asti, Vice-Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, procedió a dar inicio a la reunión. Seguidamente la Diputada VALLARINO, Presidenta, con la posterior lectura del orden del día, se designan como redactoras a las legisladoras Senadora Centa Rek de Bolivia y Diputada Delsa Solorzano de Venezuela.

Toma la palabra la Diputada Mariela Pérez de México, quien expone la seguridad social desde la perspectiva de género. Señala que su país tiene un significativo atraso en la materia.

Seguidamente toma la palabra el Diputado De La Torre de México, quien indica que todas las fuerzas políticas han hecho propuestas en su país, pero efectivamente la equidad de género no se encuentra presente en la legislación y no responde a la modernidad sobre todo respecto al papel que desempeña la mujer actualmente en el mundo.

Interviene la Diputada Margarita Gallegos de México y ratifica lo dicho por sus colegas.

La Diputada Delsa Solórzano toma la palabra y comienza su intervención reivindicando el sentido de la diferencia para contemplar la seguridad social entre hombres y mujeres, ambos tienen que tener condiciones distintas de

protección. Para las madres es necesario cumplir con sus obligaciones familiares y laborales. Estas condiciones deben obedecer a políticas de Estado.

En Venezuela existe un principio constitucional en donde se contempla el derecho a la seguridad social de las amas de casa, al tiempo que también se cuenta con una ley de seguridad social en donde se establecen ciertas condiciones como el permiso de 2 horas laborales durante un año para que las madres puedan amamantar, así como la contemplación de 6 meses luego del parto para que pueda pasar tiempo con su hijo.

También se debe tomar en cuenta el tema de las docentes en América Latina, la mayoría de las maestras de las escuelas de nuestros hijos e hijas son mujeres, y creemos necesaria la implementación de un programa de tareas dirigidas para los hijos de las maestras.

Sin embargo, la visión de género no está incluida en la legislación venezolana y esto debe estar presente para considerarnos una sociedad de avanzada. En este sentido, debemos reconocer también el derecho a practicar una paternidad responsable y permitir a los hombres acompañar a sus esposas en los primeros meses de vida de sus hijos.

El Diputado Nicolás Sosa, de Venezuela interviene acotando que el Parlamento Latinoamericano debe aproximarse sobre la base de unos principios que deben ser comunes para toda América Latina. “Cuando se habla de equidad de género también se debe hablar de la familia, puesto que la mujer es el punto de apoyo de la familia. En Venezuela la mujer no puede ser despedida mientras está en encinta.”

Centa Rek, de Bolivia, hizo mención a su marco legislativo indicando que la legislación es avanzada pero la aplicación es controvertida, la aplicación de la ley es relativa. Las pensiones que colocan los jueces es generalmente la mínima (30 dólares al mes). En cuanto a la participación de la mujer en el campo laboral y político se ha avanzado, hay aplicación de 50% de participación en política pero no existe ningún tipo de protección para las mujeres. Hay demasiadas denuncias de las mujeres que participan en política de acoso sexual. Hay casi 50% de mujeres parlamentarias, casi siempre nos trasladamos de las regiones hasta La Paz para sesionar. El hecho de haber ganado el derecho a participar, a veces suele significar que debe perderse el derecho a conservar su familia, con esto hace referencia a las jornadas de trabajo sin agenda sujeta a la improvisación lo que determina a veces una semana lejos del hogar y de los hijos.

El Diputado De La Torre, de México, hace referencia al tema de la seguridad social indicando que es obligatoria, pero los patronos obvian el pago de esto y hay muchos trabajadores que no están cubiertos por este sistema. El sector salud en México es más o menos eficiente, hacen falta medicinas y médicos. El gobierno federal ha impulsado el “seguro popular” que se preste el servicio médico con 100% de la cobertura para todos los mexicanos. Para las madres solteras que acreditan que trabajan hay un seguro especial.

La Diputada Dalia Yáñez afirmó que en la cultura indígena la familia trabaja en conjunto, sin embargo, se han visto casos en donde se hace el pago por el trabajo sólo a los hombres, por lo cual nos hemos visto explotadas. Se nos discrimina por ser trabajadoras domésticas.

La Diputada Mariángel Muñoz de Ecuador expresó que en América Latina se está avanzando en el tema de la seguridad social, se debe buscar una resolución como Parlamento Latinoamericano para buscar soluciones en cuanto a la seguridad social de hombres y mujeres, y comprometer avances en las legislaciones de todos los países miembros.

Diputada Susana de México: que no se nos olvide el tema de las guarderías para que los hijos estén seguros mientras los padres cumplen con sus trabajos.

Eunice Eisden de Curazao opinó que en el mundo actual la tendencia de la flexibilización del mercado es un peligro para el sistema de seguridad social en general, y afecta en especial a las mujeres y los jóvenes. Es difícil conseguir un trabajo fijo, se ha vigentado el contrato laboral temporal y esto evita la seguridad económica. Solicitó incluir una resolución que tome en cuenta el peligro de la “flexibilidad laboral” que con lleva a la explotación del trabajador.

Marilyn Vallarino, destacó la implementación de un programa de hogares de cuidado diario para que en el vecindario se instituya una forma legal y responsable de ejercer este cuidado a niños y niñas que incluya además una capacitación a la persona encargada de ejercer este rol así como a todo su entorno familiar. Esto puede suplir la necesidad de implementar el número elevado de guarderías necesarias para este fin.

Marisol López, Aruba, apuntó que las guarderías son una necesidad muy importante en Aruba porque tanto hombres como mujeres trabajan. El Parlamento de Aruba ha aprobado una ley de calidad de las guarderías para niños de 0 a 4 años, en donde se establecen una serie de exigencias a cumplir por los recintos que sirven de guarderías, y también se establecen garantías para el fácil acceso a la próxima etapa de educación.

El Diputado Asti expresó que en Uruguay hay políticas de seguridad social de avanzada. La tasa de jubilación femenina disminuyó dramáticamente cuando se legisló en 1996 la exigencia de 60 años de edad y 35 años de trabajo. En 2006 se aprobó una ley de flexibilización en donde se puede acceder a la jubilación a partir de los 30 años de trabajo y para las mujeres por cada hijo que tuviera o adoptara se rebajaba un año. Luego de esta ley las jubiladas son más que los hombres. También se avanzó en que se reconociera la unión concubiniaria para el cobro de prestaciones sociales. El 93% de quienes cobran las prestaciones por carácter de sobrevivencia son las mujeres, de las cuales se benefician todas las familias. Se ha creado una ley de igualdad de oportunidades y el Instituto Nacional de la Mujer se ha encargado de diseñar un plan de igualdad de oportunidades, también se ha avanzado en la igualdad en la seguridad social entre hombres y mujeres.

Se hace una breve presentación del proyectado Sistema Nacional de Cuidados, en donde están involucrados varios organismos del Estado, es un

conjunto de políticas públicas y acciones dirigidas a ofrecer una cobertura integral y de calidad al cuidado de tres grandes poblaciones: los niños, las personas con discapacidad y los adultos mayores en situación de dependencia, para brindarles una cobertura integral y de calidad, dentro de la matriz de protección social. La propuesta implica socializar costos vinculados a las tareas de cuidado generando servicios públicos o bien estimulando y/o regulando la oferta privada; promover la corresponsabilidad entre las familias y el Estado, y entre mujeres y varones dentro del hogar; y actuar ante la evidencia del déficit de cuidados presente y futuro.

Se han desarrollado distintos programas por los cuales se redujo de 43% a 20% la informalidad del trabajo. Recomendó que este tema debe ser encargado en conjunto por toda América Latina para lo cual presentará un proyecto de recomendaciones para complementar el tema de la Seguridad Social en la Comisión de Asuntos Laborales y en la plenaria de Diciembre.

Exposición de María del Carmen Liesegang- Mujeres de Negro.

Mujeres de negro nace en el año 88 en Jerusalén, en donde un grupo de mujeres se juntaron para manifestarse silenciosamente expresando “nuestros gobiernos son enemigos, nosotras no”. Se oponían a la situación bélica vivida en Oriente Medio. También se fueron manifestando en Italia, Alemania, India, Estados Unidos, Serbia, Rwanda, Colombia, Uruguay. Son colectivos autónomos, cuyo objetivo denominador es la eliminación de la violencia, el incentivo de la paz y la equidad de género. Luchan por los derechos de las mujeres. Tomaron como símbolo la mariposa, que es diversa, pero al mismo tiempo resistente, es libre, con capacidad de “resiliencia” y de amor. Hemos tejido una red de sonoridad y hermandad en la cual vamos contando con otros lenguajes lo que somos y los que proponemos.

En Uruguay una mujer cada 45 minutos denuncia violencia doméstica y cada 9 días muere una mujer en manos de su pareja, de modo que en Uruguay las mujeres sufren de inseguridad en sus casas.

Hay apenas 14% de participación política de las mujeres en Uruguay. La indiferencia de los Estados perpetúa la tragedia del feminicidio en el mundo.

ONUMUJER ha reconocido que históricamente la mujer ha sido discriminada y ha emprendido una lucha para eliminar la discriminación de las féminas, se elabora la CEDAW, en donde se incorpora el concepto de “igualdad sustantiva” para comprometer a los Estados a tomar medidas para eliminar las formas de discriminación en situaciones cotidianas y también para contemplar la voluntad política por parte de los gobiernos.

En breve en Uruguay se promulgará la Ley de Amparo para las Familias Víctimas de la Violencias para que los huérfanos víctimas del feminicidio reciban una atención para garantizar su seguridad de calidad de vida. Proponemos al honorable PARLAMENTO LATINOAMERICANO la Ley de Amparo para huérfanos víctimas del feminicidio sea convertida en Ley Marco bajo la iniciativa de los Parlamentos.

Víctor Castro, Diputado de México, señaló que hay necesidad impostergable de revisar las políticas económicas de nuestros países, que en fin de cuentas están acabando con el mercado laboral formal. Las pensiones no alcanzan para vivir. El 10% de los mexicanos está sindicado, el 90% de los trabajadores está fuera de los sindicatos y por ende de la seguridad social. El salario mínimo mexicano es de 6 dólares diarios. Hay gran cantidad de indigentes.

Ada Ittuez, de Argentina planteó la implementación de la Ley de Trata. En el Senado Argentino se sancionó y ahora falta su implementación, hay que contemplar mecanismos de denuncia para la explotación de mujeres, jóvenes y niños, así como dar garantías y protección a las víctimas. La ley aprobada en Argentina ha modificado la pena de estos delitos agravándolas.

Se ha creado el Centro Nacional de Datos Genéticos de delitos contra la integridad sexual para obtener un registro de todas las personas que han cometido delitos y se guardarán por 100 años.

El Diputado De La Torre de México toma nuevamente la palabra y propone que en las disposiciones constitucionales de los países latinoamericanos se reconozcan los tratados internacionales en donde se garanticen los derechos de equidad de género, sólo de esta manera se podrá garantizar que la legislación de los países considere estos temas de manera adecuada.

Diputado de Aruba, planteó el reto de luchar contra las desigualdades y marginamiento de los jóvenes en los países caribeños. Están subiendo las cifras de los jóvenes que entran en los índices de criminalidad debido a que no han tenido éxito en la educación y tampoco tienen fuentes de trabajo. Sugirió que no se debe cerrar los ojos ante esta nueva crisis que está creciendo en América Latina.

CONCLUSIONES:

En la Reunión Conjunta de las Comisiones de Asuntos Laborales, Prevención Social y Asuntos Jurídicos y de Equidad de Género Niñez y Juventud, se realizó una valoración en la que los representantes de los distintos países aportaron aspectos positivos, negativos o carencias de las que adolecen sus respectivas legislaciones en materias de seguridad laboral, sobre todo en lo que atañe a minorías como mujeres, niñas, niños, adolescente, jóvenes, discapacitados, indígenas y adultos mayores. Bajo este análisis se planteó la necesidad de promover principios universales que apuntalen la búsqueda de equidad e inclusión.

En este sentido se propuso promover una Ley Marco desde el Parlamento Latinoamericano con la finalidad de impulsar y coadyuvar al esfuerzo de los países miembros en la promulgación de leyes que contemplen la seguridad social de grupos vulnerables para que gocen de derechos plenos en apego a los derechos universales y tratados internacionales, situación que redundaría en beneficio de la sociedad en su conjunto, creando las condiciones para un desarrollo pleno tanto en la social, humano como económico.

Angel Rodriguez.
[Signature]

PEDRO ALVAREZ FABIAN R.
Chile

[Signature]
A. ASTI

[Signature]
Nicolas ESA

[Signature]
V. TAYANO
ECUADOR

Delsa Jorjano
Venezuela

[Signature]
DIPLOMADO LONDONI C.
Bolivia

[Signature]
Alvaro Mera
El Salvador

SENADOR
VALENTIN GUZMAN SOTO
MEXICO

[Signature]
marcos VARRI
Venezuela

María Venti
URUGUAY

FERNANDO RIVERA

DE LA TORRE

NICOLÁS SOSA

Delsa Alejandra Viqueza

Sibelo Rodríguez P.

EDUARDO VERA BEJARANO

Delia Ferrer

Vicente Fariñas
Ecuador

José María Cornejo Vera

Dip. IRINEO CENDÓN CARLOS
BOLIVIA

Marilyn Vallarino
 Laura Arizmendi Campos
 Pringel Henry Vicuña
 Manuel Lopez-Tromp
 ADA ITURREZ de CADELKIN
 Margarita Gallegos Soto
 Malvina Cecilia
 Monique Koeyers Felida
 EUNICE EISDEN
 Elvia Hernández G.
 William V. Martin
 Ma. Elena P. de Tejada R
 Graciela MATIAUDE Estino
 María del Carmen Liesegang
 Ceuta Rex López
 Dalia Hermida Jara
 MARTHA IGLESIAS
 GERMAN CARDOSO
 Melchor Sánchez
 Olivia Guillén Padilla
 Luciana Hurtado Vallejo

~~Luciana Hurtado Vallejo~~
 Laura Arizmendi
~~Pringel Henry Vicuña~~
 Manuel Lopez-Tromp
 ADA ITURREZ de CADELKIN
 Margarita Gallegos Soto
 Malvina Cecilia
 Monique Koeyers Felida
 EUNICE EISDEN
 Elvia Hernández G.
 William V. Martin
 Ma. Elena P. de Tejada R
 Graciela MATIAUDE Estino
 María del Carmen Liesegang
 Ceuta Rex López
 Dalia Hermida Jara
 MARTHA IGLESIAS
 GERMAN CARDOSO
 Melchor Sánchez
 Olivia Guillén Padilla
 Luciana Hurtado Vallejo

5

PROYECTO DE LEY MARCO

EMPLEO JUVENIL

EXPOSICION DE MOTIVOS

La promoción del trabajo decente para los jóvenes es una de las tareas básicas en el esfuerzo de la región por el desarrollo. Es parte del compromiso de los Objetivos de Desarrollo del Milenio suscrito por los países miembros de las Naciones Unidas, en particular del Octavo Objetivo –“Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”– en cuya Meta 16 se especifica: “En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo”. La tasa de desempleo juvenil es el indicador con el cual se evaluará esta meta.

En la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo de junio 2005, la OIT asumió el objetivo de lograr el trabajo decente para los y las jóvenes como un elemento crucial para avanzar en la erradicación de la pobreza y para lograr el desarrollo sostenible, el crecimiento y bienestar para todos.

En el Parlatino como producto del trabajo de la Reunión Conjunta de las Comisiones de Asuntos Laborales, Prevención Social y Asuntos Jurídicos y de Equidad de Género Niñez y Juventud, se realizó una valoración en la que los representantes de los distintos países aportaron aspectos positivos, negativos o carencias de las que adolecen sus respectivas legislaciones en materias de seguridad laboral, sobre todo en lo que atañe a minorías como mujeres, niñas, niños, adolescente, jóvenes, discapacitados, indígenas y adultos mayores. Bajo este análisis se planteó la necesidad de promover principios universales que apuntalen la búsqueda de equidad e inclusión.

En este sentido se propuso promover recomendaciones desde el Parlamento Latinoamericano con la finalidad de impulsar y coadyuvar al esfuerzo de los países miembros en la promulgación de leyes que contemplen la seguridad social de grupos vulnerables para que gocen de derechos plenos en apego a los derechos universales y tratados internacionales, situación que redundaría en beneficio de la sociedad en su conjunto, creando las condiciones para un desarrollo pleno tanto en la social, humano como económico.

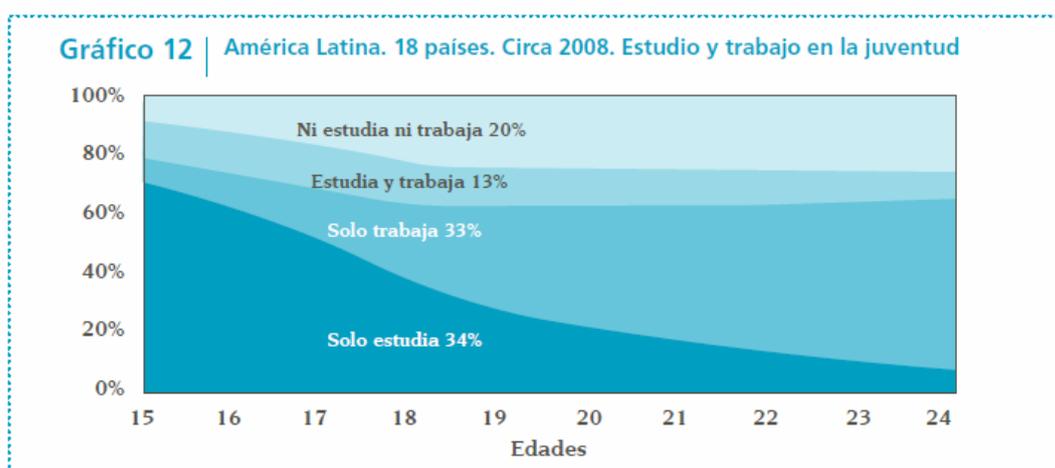
En ese sentido la XVII Asamblea Ordinaria del Parlamento Latinoamericano resolvió: Recomendar a los Parlamentos integrantes del Parlatino, dentro de sus competencias constitucionales, legislar, actualizar legislación o controlar el cumplimiento de la legislación existente sobre el régimen de inscripción simplificada y aportación gradual a los organismos de recaudación impositiva y de seguridad social para facilitar el ingreso de los pequeños emprendimientos que inicien actividades. Asimismo prever que estos regímenes apoyen, estimulen o financien el emprendedurismo, la creación de pequeñas y medianas empresas, en particular cuando los gestores sean jóvenes desempleados, cuando las iniciativas o el giro de las actividades sean innovadoras y aseguren ser generadoras de empleo productivo y de trabajo decente. También resolvió apoyar regímenes de promoción o facilitación del trabajo de jóvenes como primera experiencia laboral.

A su vez el concepto de trabajo decente propuesto por el Director General de la OIT alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

El trabajo decente exige articular objetivos a corto, mediano y largo plazo y tomar en consideración el ciclo de vida y la trayectoria personal. El itinerario laboral no debería comenzar con un empleo o un trabajo sino que debería iniciarse con la educación, la formación o la acumulación de experiencia laboral o empresarial, primeros tramos de una trayectoria de trabajo decente.

Una manera de conocer la situación de la juventud es mediante el análisis de su relación con respecto al estudio y el trabajo. En tal sentido, es posible clasificar a los jóvenes en cuatro grupos: (a) los que solamente estudian, (b) los que solamente trabajan, (c) aquéllos que trabajan y estudian; y (d) los que no trabajan ni estudian.

En todo caso, se parte del principio de que lo mejor es lograr la mayor permanencia posible de los jóvenes en la formación educativa, retardando su participación en el mercado laboral hasta que su mayor calificación técnica o profesional les permita una mejor inserción laboral. Llevado al extremo, lo deseable sería que todos o, al menos la mayoría de las y los jóvenes, especialmente, en el tramo de 15 a 17 años, se dediquen solamente a estudiar; sin embargo, se observa que quienes conforman este grupo solamente representan la tercera parte del total de jóvenes.



Fuente: OIT en base a procesamiento especial de encuestas de hogares.

Cuando los jóvenes no visualizan una trayectoria laboral que les garantice una movilidad socioeconómica positiva –una trayectoria de trabajo decente– empiezan a cuestionar la validez de la educación y del mercado de trabajo como medios para obtener el progreso personal y social lo que acaba generando desmotivación y apatía así como problemas para la cohesión de la

sociedad y la integración social de los propios jóvenes. La ausencia de expectativas de trayectoria laboral en los jóvenes es un fenómeno creciente en la región asociado a la crisis o ausencia de figuras referentes. La ausencia de los padres es un fenómeno que está generalizado en algunos países de la región donde muchos migraron masivamente y una parte de la generación de jóvenes ha crecido sin tenerlos cerca.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó en 2010 de que 81 de los 620 millones de jóvenes de 15 a 24 años de todo el mundo económicamente activos, es decir 13% del total, estaban desempleados el año anterior, debido mayormente a la crisis financiera y económica mundial.

Por definición, todos los jóvenes (entre 15-24 años) forman parte de la Población en Edad de Trabajar (PET); en América Latina la PET juvenil estaría conformada para el año 2010 por 104.2 millones de personas, de las cuales cerca de 50 millones se encuentra trabajando o están buscando activamente empleo, es decir, conforman la Población Económicamente Activa (PEA).

Según informe Panorama Laboral 2011, en América Latina y el Caribe la tasa promedio de desempleo disminuyó para hombres, mujeres y jóvenes en 2011. Sin embargo, el desempleo femenino equivale a 1.4 veces el masculino, mientras que los jóvenes registran un porcentaje de desocupación que triplica al de los adultos (14,9% para los jóvenes y 5,0% para los adultos).

Seis de cada diez jóvenes tienen un empleo informal y uno de cada tres sólo encuentran empleo en el sector informal. De aquellos que logran empleo en el sector formal de empresas, treinta y siete de cada cien no están protegidos por la seguridad social, porque en la práctica acceden a empleos precarios y son más vulnerables a los ciclos económicos. De persistir estas brechas de trabajo decente se compromete el futuro de estos jóvenes; revertir esta situación demanda de compromiso y voluntad política de los gobiernos y actores sociales.

En un enfoque de crecimiento económico sustentado en el crecimiento con calidad, esto es, aumentando la inversión productiva y de largo plazo (y desestimulando la especulativa y de corto plazo), mejorando la redistribución de la riqueza, reduciendo la pobreza y eliminando la indigencia, generando empleos productivos, mejorando los ingresos del trabajo, extendiendo la protección social, progresando en la igualdad de las oportunidades y de trato, eliminando el trabajo infantil y profundizando la democracia a través de diálogo social, el Trabajo Decente no es una consecuencia espontánea del crecimiento del Producto Interno Bruto y del libre juego de los mercados. Es por el contrario, un enfoque que guía y orienta el funcionamiento de los mercados hacia los objetivos prioritarios de la sociedad y, en particular, hacia la creación de trabajos dignos.

Las políticas de empleo cumplen un papel fundamental en la estrategia de crecimiento así definida, porque a la vez que son funcionales al objetivo de alcanzar tasas de crecimiento económico elevadas (lo que permite acelerar la

generación de empleo de calidad), contribuyen a mantener el rumbo de la estrategia general de crecimiento con Trabajo Decente.

El presente proyecto de ley tiene como objetivo contribuir a mejorar la inserción laboral de las y los jóvenes, facilitando el acceso a las primeras experiencias laborales, a la compatibilización entre estudios y trabajos, a la capacitación y formación, desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

PROYECTO DE LEY MARCO

CAPITULO I: PRINCIPIOS

Sección única

Artículo 1º (Objeto).- La presente Ley Marco tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

A tal efecto, regula instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

El Estado promocionará que las empresas privadas desarrollen acciones de discriminación positiva contenidas en el artículo 18 de la presente ley.

Artículo 2º (Principios).- Son principios rectores de los programas, planes y modalidades contractuales de empleo y formación para jóvenes:

1. El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socio económico, discapacidad física ó mental o de cualquier otro tipo, la protección social y el diálogo social
2. El tripartismo y la responsabilidad, participación y compromiso:
 - a) Del sector público, en la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo juvenil.
 - b) De las empresas y organizaciones del sector privado, en la generación de empleo decente y en la colaboración en materia de formación.
 - c) De las organizaciones de trabajadores, en la promoción y defensa de los derechos de los y las trabajadoras jóvenes.
 - d) De las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo juvenil.
 - e) De las personas jóvenes, en el desarrollo de sus competencias y en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas.

CAPITULO II: DE LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE JUVENIL

Artículo 3º (Coordinación).- Se elaboraran y articularán las acciones en coordinación con los organismos vinculados con la educación, desarrollo social, juventud, trabajo y seguridad social

Artículo 4º (Contenidos).- La coordinación entre los distintos organismos involucrados tendrá competencias en materia de articulación de las ofertas educativas y formativas, en el seguimiento al tránsito entre educación y trabajo, el establecimiento de acciones en la orientación e intermediación laboral y en el aseguramiento de la calidad en el empleo de las y los jóvenes.

En particular, la promoción del trabajo decente juvenil implicará:

- 1) Vincular más eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencias en materia de promoción del trabajo juvenil, y en educación y formación, así como con las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- 2) Generar información específica sobre la actividad económica a los efectos del análisis de la evolución y la proyección del empleo en lo que afecta a la población joven.
- 3) Promover la articulación, cooperación y complementación entre las demandas de calificación y de competencias laborales y el sistema educativo formal y no formal.
- 4) Desarrollar dispositivos específicos que atiendan la particularidad de las y los jóvenes en la orientación e intermediación laboral.
- 5) Dar seguimiento y apoyo a las inserciones laborales.
- 6) Facilitar la formalización, el acceso al crédito, la asistencia técnica y el seguimiento a emprendedores y microempresarios jóvenes.

La promoción del trabajo decente juvenil deberá tener en consideración la situación de las personas jóvenes provenientes de los hogares de menores recursos, velando especialmente por quienes tengan cargas familiares, especialmente jóvenes embarazadas en condición de empleo, se encuentren desvinculadas del sistema educativo, así como de los jóvenes desempleados con discapacidades físicas y/o mentales de acuerdo a los requerimientos del puesto de trabajo.

CAPITULO III: MODALIDADES CONTRACTUALES EN EL SECTOR PRIVADO

Sección primera: Disposiciones generales

Artículo 5º (Requisitos de los empleadores).-Las empresas u organismos que incorporen jóvenes en el marco de las modalidades contractuales establecidas en las secciones segunda a quinta del presente capítulo deberán:

- a) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos con las contribuciones especiales de seguridad social.
- b) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los 90 (noventa) días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores que realicen iguales o similares tareas o funciones a las que la persona joven contratada vaya a realizar en el establecimiento, con excepción de aquellas rescisiones fundadas en notoria mala conducta.

Asimismo, quedan exceptuadas aquellas actividades en las que por su naturaleza se celebran contrataciones sazonales y no serán consideradas

aquellas contrataciones con plazo determinado. Por razones fundadas y a petición de parte interesada, se podrán establecer otras excepciones.

Todas las excepciones deberán ser autorizadas expresamente por el organismo competente.

- c) El porcentaje de personas empleadas a través de las modalidades establecidas en la presente Ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente en la empresa.

Aquellas empresas con menos de 10 (diez) trabajadores podrán contratar un máximo de 2 (dos) personas. El límite de contratación podrá modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, previa autorización.

Artículo 6º (Condiciones).- Podrán ser contratadas bajo las modalidades preceptuadas en la presente ley las personas jóvenes a partir de los 15 (quince) años y hasta la edad máxima establecida para cada una de las modalidades previstas en las secciones segunda, tercera y cuarta del presente capítulo.

En caso de ser contratadas personas menores de 18 (dieciocho) años se las protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa.

En la relación laboral de las y los trabajadores jóvenes podrá preverse un plazo de prueba por un plazo no mayor de 3 (tres) meses.

El salario y las condiciones de trabajo de las personas jóvenes contratadas se ajustarán a lo dispuesto en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

Artículo 7º (Seguridad social).- Las y los jóvenes que se contraten bajo las modalidades previstas en las secciones segunda a cuarta de presente capítulo, deberán ser inscritos en los organismos de seguridad social, gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social.

Artículo 8º (Régimen de estímulos para las empresas).- Las empresas privadas que empleen jóvenes bajo las modalidades establecidas en el presente capítulo gozarán de los siguientes beneficios:

- a) En la modalidad de trabajo protegido y promovido prevista en los artículos 14 a 16 se establece un subsidio parcial del salario del beneficiario
- b) En la modalidad de primera experiencia laboral regulada en el artículo 10 de la presente ley, se establece un subsidio de hasta el 25% (veinticinco por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a aportes. El monto máximo de subsidio será el 25% (veinticinco por ciento) calculado sobre la base de un monto predeterminado oportunamente. El Órgano competente determinará, dentro de ese máximo, una graduación tomando en cuenta la situación familiar, social y económica del beneficiario, el tiempo

de trabajo y la presentación de planes de capacitación por la empresa en relación con el beneficiario.

- c) En la modalidad de práctica laboral para egresados prevista en los artículos 11 a 12 de la presente ley el subsidio consistirá en el 15% (quince por ciento) calculado sobre la base del monto predeterminado en su oportunidad. El monto máximo de subsidio será el 15% calculado sobre la base del monto predeterminado oportunamente.
- d) Utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas de empleo juvenil.
- e) Un mecanismo de etiquetado que el Poder Ejecutivo establecerá para las empresas que participen en cualquiera de las modalidades contractuales previstas. La reglamentación regulará las características de dicho etiquetado.
- f) Difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados.

Artículo 9º (Deberes genéricos del empleador).- Las empresas contratantes deberán colaborar con la formación y capacitación de los jóvenes en todas las modalidades de promoción del trabajo decente juvenil. Asimismo, deberán extender una constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento, el desempeño en el trabajo y las competencias adquiridas.

Sección Segunda: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 10º (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de Primera Experiencia Laboral no podrán ser inferiores a 6 (seis) meses ni exceder de un año. El joven beneficiario podrá ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez.

Podrán ser contratadas bajo esta modalidad las personas jóvenes de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que no hayan tenido experiencia formal de trabajo, por un plazo mayor a 90 (noventa) días corridos. A efectos de dicho cómputo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido y promovido.

Sección Tercera: De la práctica laboral para egresados

Artículo 11º (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de práctica laboral para egresados podrán ser convenidas entre empleadores y jóvenes de hasta 29 (veintinueve) años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos y por un plazo entre 6 (seis) meses y un año.

Ningún joven podrá ser contratado bajo la modalidad de práctica laboral para egresados en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 12 (doce) meses en virtud de la misma titulación.

Artículo 12º (Instituciones educativas).- La contratación de práctica laboral para egresados sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, fehacientemente, haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 13º (Correspondencia formación/trabajo).-El puesto de trabajo y la práctica laboral para egresados deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

Sección Cuarta: Del trabajo protegido joven

Artículo 14º (Definición).- Será considerado trabajo protegido joven el desarrollo en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

- a) Un acompañamiento social de los beneficiarios que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse.
- b) Subsidios a las empresas participantes
- c) Capacitación al joven

Los programas podrán combinar etapas formativas en el aula con etapas laborales a realizar en empresas del sector productivo en forma simultánea o alternada.

Artículo 15º (Ámbito subjetivo).- Los programas de trabajo protegido tendrán como beneficiarios a jóvenes menores de 30 (treinta) años, en situación de desempleo, pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Artículo 16º (Plazo del contrato).- El plazo de la contratación deberá estar en función de los cometidos del programa respectivo, y no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder los 18 (dieciocho) meses.

Sección Quinta: De la práctica formativa en empresas

Artículo 17º (Definición).- La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos de forma que permita al o la joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por la realidad productiva.

Se fijarán los requisitos que deberán cumplir las propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral para participar en la presente modalidad.

Artículo 18º (Condiciones).- La institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del o de la joven, las que deberán ser oportunamente aprobadas.

La práctica formativa no podrá exceder de un máximo de 60 (sesenta) horas ni representar más del 25% (veinticinco por ciento) en la carga horaria total del curso, sin que sea menester contar con una remuneración asociada al trabajo realizado.

La empresa deberá contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de la práctica formativa en la empresa. Al finalizar la práctica la empresa deberá brindar al joven una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño; esta última también será proporcionada a la institución educativa que corresponda.

CAPITULO IV: DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL EN EL ESTADO Y EN PERSONAS PÚBLICAS NO ESTATALES

Sección Única: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 19º (Acciones de discriminación positiva).- Los Organismos del Estado y las Personas Públicas no Estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de Primera Experiencia Laboral un porcentaje importante de contrataciones anuales de personal temporario (Becarios y Pasantes) a determinar por cada país.

Ese 50% del total de contrataciones de primera experiencia laboral deberá contener discriminación positiva por razones de género, sexo, orientación sexual, etnia minoritaria o población original, discapacidades físicas y mentales y de cualquier otra índole y siempre y cuando las características del empleo lo permitan.

Determinándose a esos efectos porcentajes de participación según la presencia de estos colectivos entre los jóvenes de cada país.

CAPITULO V: DE LA PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS PERSONAS JÓVENES TRABAJADORAS

Sección Única

Artículo 20º (Continuidad en los estudios).- El Estado deberá promover la compatibilidad de las actividades laborales de los jóvenes con la continuidad de sus estudios.

Artículo 21º (Reducción del horario por estudios).- Los empleadores que reduzcan el horario de aquéllos trabajadores de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentren cursando estudios curriculares de educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitada podrán optar por uno de los siguientes beneficios:

- 1) Un subsidio del 20% (veinte por ciento) del valor de la hora de trabajo, en caso de reducción de 1 (una) hora en la jornada laboral
- 2) Un subsidio del 40% (cuarenta por ciento) del valor de cada hora de trabajo, en caso de reducción de 2 (dos) horas en la jornada laboral.

La jornada resultante de la reducción del tiempo de trabajo no podrá ser inferior a 4 (cuatro) horas diarias.

Se reglamentarán las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 22° (Subsidio a la licencia por estudios).- Los empleadores que otorgaren hasta 8 (ocho) días de licencias por estudios adicionales a trabajadores de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentren cursando los estudios curriculares a que refiere el artículo 20 de la presente ley, percibirán un subsidio equivalente al 40% (cuarenta por ciento) del salario correspondiente a cada día de licencia adicional concedida.

Se reglamentarán las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 23° (Compatibilización con los horarios de estudios).- Los empleadores no podrán establecer un régimen de horario rotativo a aquél personal de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentre cursando los estudios determinados en el artículo 20 de la presente ley.

CAPITULO VI: DE LOS EMPRENDIMIENTOS JUVENILES

Sección Única

Artículo 24° (Definición).- Por emprendimiento juvenil se entiende a toda iniciativa de tipo productivo en el cual se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que la dirección de emprendimiento sea ejercida por un o una joven, o que intervengan en ella al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de jóvenes de entre 18 (dieciocho) y 29 (veintinueve) años de edad.
- b) Que el emprendimiento no tenga más de 5 (cinco) años de iniciado.

Artículo 25° (Financiamiento).- Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de acceso al crédito para el fomento de emprendimientos juveniles, con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales.

Artículo 26° (Asistencia técnica).- Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos juveniles.

6

La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción

**Resolución y conclusiones de la
101.ª reunión de la Conferencia
Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012**

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN 978-92-2-326492-5 (impreso)
ISBN 978-92-2-326493-2 (web pdf)

Primera edición 2012

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Resolución

La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra en su 101.^a reunión, 2012;

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe V, *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*;

Reconociendo que en 2012 hay casi 75 millones de jóvenes están sin empleo en el mundo, muchos de los cuales nunca han trabajado, y que hay muchos más millones atrapados en puestos de trabajo inseguros y de escasa productividad;

Reconociendo que actualmente hay 4 millones más de jóvenes desempleados que en 2007 y que más de 6 millones han abandonado la búsqueda de empleo;

Reconociendo que esta situación sin precedentes puede tener efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes, en particular aquellos que proceden de entornos desfavorecidos;

Reconociendo que el desempleo y el subempleo persistentes de los jóvenes conllevan un elevado costo socioeconómico y representan una amenaza para el tejido social;

Afirmando que la creación de suficientes puestos de trabajo decente para los jóvenes es una cuestión de máxima prioridad mundial,

1. Resuelve emprender una acción específica e inmediata;
2. Adopta las siguientes conclusiones: «La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción», que complementan las conclusiones relativas al empleo de los jóvenes adoptadas por la Conferencia en 2005;
3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste la debida atención a estas conclusiones al planificar su futura labor sobre el empleo juvenil y pide al Director General que las tome en consideración al preparar y aplicar el programa y presupuesto para el próximo bienio, así como al asignar otros recursos de que pueda disponerse durante el bienio 2012-2013;
4. Pide al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que dé a conocer estas conclusiones en los foros internacionales pertinentes, y
5. Invita al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo a que asuma el liderazgo en lo relativo a este llamado a la acción.

Conclusiones

La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción

1. Los jóvenes representan la promesa de un cambio positivo en las sociedades. Sin embargo, no hay suficiente trabajo para ellos. Hay asimismo millones de jóvenes que no encuentran vías hacia un trabajo decente y corren riesgo de exclusión social.
2. En 2012 hay en el mundo casi 75 millones de jóvenes desempleados, 4 millones más que en 2007, y más de 6 millones han abandonado la búsqueda de un puesto de trabajo. Más de 200 millones de jóvenes están trabajando pero ganan menos de 2 dólares de los Estados Unidos por día. El empleo informal entre los jóvenes sigue ganando terreno.
3. La crisis del empleo juvenil, agravada significativamente por la crisis económica y financiera mundial, nos impone el gran desafío a gobiernos, empleadores y trabajadores, en la época actual, de trabajar aún más arduamente en la promoción, generación y mantenimiento de los empleos decentes y productivos.
4. El desempleo y el subempleo persistentes de los jóvenes conllevan un elevado costo socioeconómico y representan una amenaza para el tejido social. La incapacidad para crear suficientes puestos de trabajo decentes puede tener efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes.
5. Existe una necesidad urgente de revertir la tendencia actual. Si no se adoptan medidas inmediatas y enérgicas, la comunidad mundial se enfrentará al triste legado de una generación perdida. Invertir en los jóvenes es invertir en el presente y en el futuro de nuestras sociedades. Se ha adquirido mucha experiencia sobre la forma de hacer frente a los distintos obstáculos con que tropiezan los jóvenes para entrar en el mercado laboral, pero en muchos países, las políticas ineficaces, macroeconómicas y de otro tipo, no han logrado generar suficientes empleos, ni en general, ni para los jóvenes en particular. El compromiso político y los enfoques innovadores son indispensables para mejorar la situación.
6. La crisis del empleo juvenil representa un reto mundial, aunque sus características sociales y económicas varían considerablemente, tanto en cuanto a su dimensión como a su naturaleza, entre los distintos países y regiones y dentro de cada uno de ellos.
7. Por consiguiente, invitamos a los gobiernos, a los interlocutores sociales, al sistema multilateral, incluido el G-20, y a todas las organizaciones nacionales, regionales e internacionales competentes a que adopten urgentemente nuevas medidas para afrontar la crisis del empleo juvenil. Sólo con una acción colectiva firme y una colaboración en los planos nacional, regional y mundial podremos mejorar la grave situación de los jóvenes en los mercados de trabajo. Pedimos a la OIT que lidere este llamado a la acción, facilite el aprendizaje mutuo en los planos nacional, regional y mundial y promueva alianzas de colaboración para hacer frente a la crisis.
8. Todas las acciones adoptadas para afrontar la crisis del empleo de los jóvenes deberían tener en cuenta la Declaración de Filadelfia (1944), la Declaración de la OIT relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), el Programa de Trabajo Decente (1999), el Programa Global de Empleo (2003), las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), el Pacto Mundial para el Empleo (2009) y las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en la discusión recurrente sobre el empleo (2010), así como el conjunto de normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión del trabajo y los jóvenes.

-
9. La Resolución adoptada por la CIT en 2005 relativa al empleo de los jóvenes y su amplio conjunto de conclusiones proporciona un buen marco sobre el cual basarse. Se formula aquí un nuevo llamado a la acción para enfrentar la nueva y grave crisis del empleo juvenil.
 10. En el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, que incluye un conjunto de medidas para dar respuesta a la crisis, se pide a los países que amplíen la ayuda destinada a los hombres y mujeres vulnerables que se han visto gravemente afectados por ésta, incluidos los jóvenes en situación de riesgo. La acción y la aplicación coordinadas de las políticas formuladas en el Pacto ayudaron a salvar millones de empleos.
 11. En la discusión general celebrada por la CIT en 2012 se examinaron la magnitud y las características de la crisis del empleo juvenil, agravada en muchos países por la crisis económica y financiera mundial. Se analizaron en particular las elevadas tasas de desempleo y subempleo, el deterioro de la calidad de los puestos de trabajo disponibles para los jóvenes, su desvinculación del mercado de trabajo y la evolución lenta y difícil hacia el trabajo decente. Se extrajeron enseñanzas de la aplicación de la Resolución de la CIT de 2005 y se evaluaron las innovaciones en materia de políticas en algunas esferas. Se tomó nota asimismo de los debates del Foro de Empleo Juvenil, que reunió a 100 líderes juveniles en Ginebra del 23 al 25 de mayo de 2012.
 12. En estas conclusiones de 2012:
 - a) se subraya el compromiso renovado de agilizar la aplicación de la Resolución adoptada por la CIT en 2005;
 - b) se hace un llamado urgente a la acción en vista de la nueva situación de crisis, y
 - c) se ofrece orientación sobre el camino a seguir.

Principios rectores

13. No existe ninguna solución universal. Es necesario adoptar un enfoque multidimensional con medidas para impulsar un crecimiento favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos de los jóvenes, a fin de afrontar las consecuencias sociales de la crisis asegurando al mismo tiempo la sostenibilidad financiera y fiscal.
14. Los principios rectores son los siguientes:
 - tomar en consideración la diversidad de las situaciones nacionales para elaborar un conjunto de políticas multidimensional, coherente y adaptado a cada contexto;
 - incluir el pleno empleo como objetivo esencial de las políticas macroeconómicas;
 - asegurar la coherencia efectiva entre las políticas económicas, de empleo, de educación y formación, y de protección social;
 - promover la participación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas mediante el diálogo social;
 - adoptar una combinación de políticas bien calibrada que aliente a un número mayor de empleadores a invertir y a generar nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes;
 - garantizar que todos los programas y políticas respeten los derechos de los trabajadores jóvenes y tengan en cuenta la dimensión de género;

-
- corregir los desajustes entre los puestos de trabajo disponibles y las competencias de los jóvenes, que limitan el acceso a las oportunidades de empleo;
 - alentar la iniciativa empresarial juvenil con el fin de impulsar el crecimiento de empresas sostenibles, entre ellas las cooperativas y las empresas sociales, en las zonas rurales y urbanas;
 - crear alianzas de colaboración innovadoras con múltiples actores en las que participen los gobiernos, los interlocutores sociales, las instituciones educativas, las comunidades y los propios jóvenes;
 - aprovechar las amplias posibilidades para el intercambio de experiencias que puedan inspirar acciones concretas y adaptadas a cada contexto, aun teniendo presente que los modelos de acción no se pueden reproducir de forma sistemática;
 - llevar a cabo un seguimiento, una evaluación y una presentación de informes eficaces de las políticas y los programas para fundamentar las intervenciones futuras;
 - los jóvenes son parte de la solución. Su voz ha de ser escuchada, su creatividad, aprovechada y sus derechos respetados en las acciones para afrontar la crisis del empleo juvenil.

Políticas de empleo y económicas para promover el empleo juvenil

15. Responder al enorme problema del empleo que ha generado la crisis económica y financiera mundial requiere la movilización de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, así como de la OIT y de la comunidad multilateral mundial. En respuesta a esta situación, es esencial buscar el desarrollo y el crecimiento económicos fuertes y sostenibles centrándose en la generación de empleos y la inclusión social.
16. Ningún enfoque parcial será eficaz. Se necesita un enfoque global en el que las políticas macro y microeconómicas funcionen conjuntamente para impulsar la empleabilidad de los jóvenes asegurando al mismo tiempo que existan oportunidades de empleo productivo para dar cabida a sus competencias laborales y a su talento.
17. Son esenciales unas políticas macroeconómicas favorables al empleo que refuercen la demanda agregada y mejoren el acceso a la financiación. Las diversas situaciones económicas de los países determinarán la combinación de políticas que adoptar para afrontar el reto.
18. Las políticas industriales y sectoriales son importantes para facilitar la transformación estructural.
19. El crecimiento del sector privado depende de la confianza de las empresas, de los inversores y de los consumidores, y es esencial para la creación de empleo.
20. La inversión pública intensiva en empleo en infraestructuras a gran escala y los programas públicos de empleo pueden generar nuevas oportunidades de trabajo decente y, al mismo tiempo, responder a las necesidades sociales y mejorar la infraestructura.

21. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a)* aplicar políticas que promuevan el empleo pleno, productivo y libremente elegido sobre la base del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122);
- b)* promover políticas macroeconómicas favorables al empleo e incentivos fiscales que impulsen el crecimiento de la demanda agregada y la inversión productiva, aumentando así la capacidad de creación de empleo, y que faciliten el acceso a la financiación;
- c)* asignar la máxima prioridad al empleo juvenil en los marcos nacionales e internacionales de desarrollo; elaborar, con la participación de los interlocutores sociales, planes de acción nacionales integrados, con plazos definidos y con objetivos medibles para el empleo decente;
- d)* dar prioridad a las políticas de crecimiento generadoras de empleo que respondan al contexto económico actual y promuevan la sostenibilidad financiera a largo plazo, reconociendo al mismo tiempo que las medidas para impulsar el crecimiento deberían tener en cuenta las distintas realidades de los países;
- e)* encontrar medios sostenibles desde la perspectiva presupuestaria para las intervenciones dirigidas específicamente a los jóvenes, como las políticas anticíclicas y las medidas para incidir en la demanda, programas públicos de empleo, mecanismos de garantía del empleo, infraestructura intensiva en empleo, subsidios salariales y de formación, así como otras intervenciones específicas en materia de empleo juvenil. Estos programas deberían garantizar la igualdad de trato a los trabajadores jóvenes;
- f)* incorporar objetivos de desarrollo favorables a la creación de empleo en políticas industriales y sectoriales que puedan facilitar la transformación estructural, contribuir a una economía ambientalmente sustentable e impulsar una mayor inversión pública y privada en sectores que generen empleos decentes para los jóvenes;
- g)* promover un entorno de políticas y reglamentación que facilite la transición al empleo formal y a puestos de trabajo decentes;
- h)* impulsar la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones en materia de políticas por medio de consultas tripartitas periódicas, y
- i)* establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

22. Los interlocutores sociales deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a)* participar en consultas tripartitas sobre las políticas económicas y de empleo con los gobiernos, y
- b)* entablar consultas a nivel sectorial y empresarial con el fin de impulsar el crecimiento y promover estrategias generadoras de empleo prestando una atención especial a las necesidades de los jóvenes.

Empleabilidad: educación, formación y competencias, y transición de la escuela al trabajo

- 23.** El acceso a la educación básica es un derecho fundamental. En la Resolución adoptada en 2005 por la CIT se reconocía la importancia de la educación, la formación y las competencias laborales para aumentar la empleabilidad y facilitar la evolución al trabajo decente. Ello se reafirmó en la discusión general de 2012. La educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo. Desde 2005 se ha logrado mucho y se ha aprendido mucho. No obstante, hay que seguir trabajando, pues persisten considerables deficiencias en relación con el acceso a la educación, la formación, la calidad de éstas y las competencias que facilitan, así como con su adaptación a los requisitos del mercado de trabajo. La inadecuación de las calificaciones y las competencias laborales al mercado de trabajo, así como la falta de oportunidades, siguen siendo una limitación importante para la empleabilidad de los jóvenes.
- 24.** La crisis económica y financiera mundial ha exacerbado los antiguos problemas y ha creado otros nuevos, a saber:
- además de los 130 millones de jóvenes que carecen de las capacidades básicas de lectura, escritura y aritmética, las personas que abandonan la escuela antes de completar su instrucción constituyen un segmento cada vez mayor de jóvenes desfavorecidos. En relación con el primer grupo, el aumento de las medidas de protección social para ayudar a los hogares pobres a gestionar los riesgos sin que peligre la educación de los hijos resultó eficaz. Las transferencias en efectivo o las ayudas alimentarias pueden cumplir esta función si se integran en una estrategia de protección social más amplia. Frente al abandono escolar, las iniciativas para brindar una segunda oportunidad han resultado eficaces para llegar a los jóvenes que no trabajan ni realizan estudios o alguna formación. La experiencia indica que estas modalidades alternativas de formación tienen más éxito cuando sus métodos y sus contenidos no son tradicionales y se llevan a cabo en entornos informales o no estructurados;
 - el desempleo de los diplomados universitarios surgió como un reto crucial. En este contexto, es preciso analizar y prever mejor las necesidades del mercado de trabajo;
 - la transición lenta e incierta de la escuela al trabajo genera más dificultades para la inserción en el mercado laboral derivadas de la falta de experiencia. En este contexto han aumentado las pasantías, los aprendizajes profesionales y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral con el fin de obtener trabajo decente. Sin embargo, dichos mecanismos pueden correr el riesgo, en algunos casos, de ser utilizados como una forma de obtener mano de obra barata o de reemplazar a otros trabajadores que ya se encuentren en la empresa.
- 25.** Por último, la experiencia indica que las medidas de educación y formación que responden a las necesidades del mundo del trabajo se derivan de una colaboración sólida entre el gobierno, en particular las autoridades encargadas de la educación y la formación, y los interlocutores sociales, concretamente a través del diálogo social y de la negociación colectiva.

El camino a seguir

- 26.** Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:
- a) garantizar el acceso a una educación básica gratuita y de calidad;
 - b) reforzar los vínculos entre la educación, la formación y el mundo del trabajo por medio del diálogo social en lo que respecta a la inadecuación de las competencias y la normalización de las calificaciones en respuesta a las necesidades del mercado de trabajo, y mejorar la enseñanza y formación técnica y profesional, concretamente el aprendizaje

profesional y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral y de formación en la empresa;

- c) formular estrategias de desarrollo de competencias laborales que refuercen las políticas sectoriales, que aprovechen las tecnologías y los conocimientos prácticos de cada sector y que permitan la adquisición de mejores competencias y empleos mejor remunerados;
- d) mejorar la oferta y las modalidades de aprendizaje profesional: i) complementando el aprendizaje en el lugar de trabajo con una formación institucional más estructurada; ii) perfeccionando las competencias pedagógicas de los maestros artesanos y formadores que supervisan la formación; iii) incluyendo la alfabetización y las competencias para la subsistencia, y iv) reforzando la participación de la comunidad, sobre todo para asegurar el acceso de las mujeres jóvenes y otros grupos de población juvenil vulnerables a más ocupaciones;
- e) reglamentar y controlar el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, entre otras cosas mediante la certificación, para garantizar que constituyan una auténtica experiencia de aprendizaje y que no se utilicen para sustituir a trabajadores de plantilla;
- f) ampliar el alcance de la educación formal y la formación mediante métodos de formación a distancia que combinen material impreso, centros de consulta para el estudio a distancia y elementos presenciales;
- g) mejorar los mecanismos para la detección temprana de las personas que podrían abandonar la escuela prematuramente y prestarles apoyo para que no lo hagan, o para que puedan aprovechar otras oportunidades de empleo, instrucción o formación;
- h) respaldar las iniciativas que brinden una segunda oportunidad para facilitar la adquisición de competencias y conocimientos básicos a aquellas personas que abandonan la escuela prematuramente o que nunca asistieron a ella y a las personas desempleadas que desean reanudar sus estudios, prestando atención especial a las mujeres jóvenes y las niñas;
- i) promover la formación de los formadores, que se ha revelado como uno de los elementos más necesarios para ampliar el sistema de desarrollo de las competencias laborales;
- j) establecer sistemas de validación de los conocimientos previos, de la enseñanza no formal y de las competencias adquiridas en el empleo;
- k) incluir técnicas de búsqueda de empleo en los programas escolares con el fin de reforzar la orientación profesional brindada y mejorar el acceso de los jóvenes a información sobre oportunidades profesionales;
- l) adoptar medidas de protección social adecuadas para ayudar a los hogares pobres a gestionar los riesgos sin que peligre la educación de los jóvenes, integradas en una estrategia más amplia de protección social, prestando asimismo atención a la sostenibilidad de los medios institucionales y financieros para su aplicación;
- m) promover el desarrollo de programas de formación y capacitación para el trabajo, que sean acordes con los requerimientos de las estrategias de desarrollo nacional y de los mercados de trabajo, y
- n) establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

27. Los interlocutores sociales deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) contribuir al diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas y programas de educación, formación y aprendizaje permanente, con el fin de que respondan mejor al mundo del trabajo;
- b) entablar negociaciones colectivas sobre las condiciones de trabajo de los pasantes y aprendices;
- c) alentar a las empresas a que ofrezcan pasantías y plazas de aprendices, y
- d) generar conciencia acerca de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes, los pasantes y los aprendices.

Políticas de mercado de trabajo

28. Las políticas de mercado de trabajo pueden facilitar la entrada o la reincorporación de los jóvenes al mercado laboral. Bien orientadas, ayudan a los jóvenes más desfavorecidos y pueden producir amplios beneficios económicos y sociales: más igualdad, integración social y demanda agregada.

29. Existen importantes vínculos entre las políticas de mercado de trabajo, activas y pasivas, y las políticas de salario mínimo en países que los han establecido, por lo que es importante que todos estos elementos se tengan en cuenta y se refuercen mutuamente a fin de alentar la creación de oportunidades de empleo para los jóvenes.

30. Los programas públicos de empleo e inversión deben, en su caso, promover el empleo en general y, especialmente, el empleo juvenil, sobre todo en los países con poca demanda de trabajadores, pues crean puestos de trabajo que requieren todo tipo de competencias laborales y tienen importantes efectos multiplicadores en la economía. Pueden proporcionar una base de normas laborales y favorecer en gran medida la productividad, el desarrollo del mercado y la protección social en el plano local. Pueden, además, contribuir a un medio ambiente sustentable y a desarrollar infraestructuras y obras comunitarias muy necesarias en muchos países.

31. La aplicación de políticas de mercado de trabajo exige capacidad institucional tanto a nivel público como a nivel privado. Las intervenciones tempranas pueden contribuir a prevenir el desempleo de larga duración al permitir que los servicios y recursos se destinen a los jóvenes sin empleo que más necesitan la ayuda, como los que no estudian ni trabajan, tanto de zonas rurales como urbanas.

32. En muchos países, el apoyo a los ingresos que se brinda a los jóvenes desempleados puede asociarse a programas activos de mercado de trabajo, de forma que se combinen seguros de desempleo, asistencia en caso de desempleo, sistemas de garantía del empleo u otras fórmulas adaptadas a la situación concreta de los diversos grupos, en consonancia con el concepto de piso de protección social. Las buenas prácticas demuestran que los mecanismos de condicionalidad, activación y obligaciones recíprocas pueden contribuir a reducir al mínimo los períodos de desempleo. Resultan particularmente eficaces para que los jóvenes en situación de riesgo de marginación se mantengan vinculados al mercado de trabajo.

El camino a seguir

33. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) revisar sus políticas y programas de mercado de trabajo para asegurarse de que contribuyen lo más eficazmente posible a la creación de empleo para los jóvenes;

-
- b)* dar prioridad a medidas activas destinadas a proporcionar asistencia eficaz a los jóvenes y a sus empleadores potenciales para facilitar su incorporación a empleos decentes;
 - c)* destinar recursos suficientes a las políticas de mercado de trabajo, entre ellas los programas públicos de empleo, por tratarse de instrumentos esenciales para la promoción del empleo juvenil;
 - d)* integrar y secuenciar distintos componentes de las políticas activas de mercado de trabajo en relación tanto con la demanda como con la oferta para facilitar la transición de la escuela al mundo del trabajo y el paso a la economía formal;
 - e)* vincular el apoyo a los ingresos a la búsqueda activa de empleo y a la participación en las prestaciones derivadas de las políticas activas de mercado de trabajo;
 - f)* facilitar la creación de empleo garantizando una mayor adecuación entre la demanda y la oferta de trabajo mediante la provisión de servicios de empleo eficaces;
 - g)* mejorar las estrategias para facilitar la transición a la economía formal;
 - h)* armonizar y coordinar la provisión de servicios para compaginar mejor las medidas laborales y las de protección social;
 - i)* proporcionar protección social a quienes buscan su primer empleo;
 - j)* promover estrategias de inversión intensivas en empleo;
 - k)* consultar a los interlocutores sociales en lo relativo a la concepción, la aplicación y el seguimiento de las políticas de mercado de trabajo e invitarlos a participar en estos procesos;
 - l)* focalizar su atención en los jóvenes de las zonas rurales, convirtiéndolos en grupo destinatario prioritario de políticas y programas de desarrollo, y
 - m)* establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

34. Los interlocutores sociales deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a)* participar activamente en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la mejora de las políticas y programas de mercado de trabajo;
- b)* colaborar estrechamente con el gobierno para mejorar la eficacia de los servicios de empleo, a fin de lograr que los jóvenes desempleados puedan aprovechar en mayor medida las oportunidades de trabajo decente que se generen;
- c)* dar a conocer las ventajas de ofrecer oportunidades de empleo y de formación a los jóvenes desfavorecidos;
- d)* participar con los gobiernos en la formulación de programas públicos de inversión e infraestructuras, y
- e)* explorar vías creativas e innovadoras para ayudar a los jóvenes en su búsqueda de empleo y en el acceso a oportunidades de formación e instrucción.

Iniciativa empresarial y empleo por cuenta propia de los jóvenes

- 35.** Para algunos jóvenes, la iniciativa empresarial puede ser una vía hacia el trabajo decente y hacia la empresa sostenible, y debería incluirse dentro de los esfuerzos nacionales encaminados a superar la crisis del empleo juvenil. La promoción de la iniciativa empresarial abarca toda una serie de actividades realizadas con o sin ánimo de lucro, como el desarrollo de las empresas privadas, el empleo por cuenta propia, las empresas sociales y las cooperativas.
- 36.** Distintos tipos de asistencia serán adecuados para responder a los retos específicos que enfrentan los jóvenes aspirantes a convertirse en empresarios, tanto en las zonas rurales como en las urbanas, teniendo en cuenta que estas aspiraciones pueden haber surgido en respuesta a oportunidades existentes o por necesidad.
- 37.** Es esencial que exista un entorno propicio a la creación y al funcionamiento satisfactorio de una empresa. Los jóvenes empresarios hacen frente a las mismas dificultades al respecto que los demás. Un entorno empresarial que ayude a las empresas, a las cooperativas y a las empresas sociales a prosperar puede contribuir también al éxito de las que están en manos de los jóvenes, dirigidas por los jóvenes. El acceso al crédito para las microempresas y las empresas pequeñas y medianas ha disminuido, y su costo aumentado, a causa de la crisis financiera, y los jóvenes emprendedores suelen ser los que menos posibilidades tienen de acceder a esta financiación restringida. Un reto crucial es la creación de un entorno empresarial favorable a los jóvenes emprendedores.
- 38.** Hay una serie de elementos que favorecen el éxito de los programas de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes:
- estos programas son más eficaces cuando se conciben y se ponen en práctica en colaboración con el sector privado. Muchos empleadores, así como sus organizaciones, tienen la capacidad, la experiencia y la relación necesaria con los jóvenes para poder hacer una aportación significativa a la ejecución de los programas;
 - la coordinación de las medidas que comprenden, también puede contribuir a la eficacia de estos programas de promoción de la iniciativa empresarial juvenil;
 - la inclusión de contenidos de iniciativa empresarial en los programas escolares destinados a edades tempranas puede ser una buena manera de promoverla;
 - las cooperativas y la economía social también pueden brindar a los jóvenes oportunidades para crear sus propias empresas y establecerse por cuenta propia.
- 39.** Se reconoce que son necesarias una supervisión y una evaluación rigurosas de los programas para examinar su eficacia. Los indicadores clave de desempeño deberían ser la sostenibilidad de las empresas de nueva creación, el nivel de ingresos generado, el número de puestos de trabajo creados y su calidad.

El camino a seguir

- 40.** Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:
- a) estrategias nacionales y mecanismos de coordinación y supervisión a fin de garantizar que las intervenciones para promover la iniciativa empresarial sean complementarias y eficaces;

-
- b) velar por que el entorno sea propicio ¹, entre otros para las microempresas, las empresas pequeñas y medianas, las cooperativas y la economía social, y favorezca las iniciativas empresariales de los jóvenes cuidando de que no haya relaciones laborales encubiertas;
 - c) promover la iniciativa empresarial de los jóvenes, en especial de las mujeres jóvenes y otros grupos de población juvenil vulnerables;
 - d) mejorar el acceso a la financiación en aras de la sostenibilidad de las empresas de los jóvenes, en particular las microempresas y las empresas pequeñas y medianas, las cooperativas y las empresas sociales. Ello puede incluir la subvención de líneas de crédito, la garantía de préstamos y el apoyo a iniciativas de microcrédito;
 - e) facilitar el acceso de las microempresas a los mercados públicos, en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), cuando éste se haya ratificado.
 - f) adoptar medidas para facilitar la transición de los jóvenes empresarios de la economía informal a la formal, entre otras cosas promoviendo y facilitando el cumplimiento de la legislación nacional del trabajo;
 - g) impartir formación sobre iniciativa empresarial a edades tempranas y dentro de los programas de enseñanza secundaria y superior, como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia el empresariado. Debería facilitarse asimismo información sobre las cooperativas a los estudiantes dentro de los programas nacionales de enseñanza, en consonancia con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), y
 - h) crear y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

41. Las organizaciones de empleadores deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) establecer alianzas con los gobiernos para promover y prestar apoyo a la iniciativa empresarial juvenil;
- b) colaborar con los gobiernos en la concepción y la ejecución de programas para promover la iniciativa empresarial juvenil;
- c) hacer aportaciones sobre políticas y comerciales en relación con medidas renovadas e innovadoras con el fin de facilitar a los jóvenes emprendedores el acceso a la financiación necesaria para la creación y la expansión de sus empresas;
- d) ofrecer y facilitar servicios de tutoría y otro tipo de asistencia a los jóvenes empresarios, y
- e) promover las redes de empresarios jóvenes dentro de sus organizaciones.

Derechos de los jóvenes

42. Las normas internacionales del trabajo son importantes para proteger los derechos de los trabajadores jóvenes.

43. La Resolución de la CIT de 2005 contiene un anexo en el que se enumeran las normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión de los jóvenes y el empleo. Otras

¹ En consonancia con las conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas por la CIT en 2007.

adoptadas posteriormente también pueden ser pertinentes en los Estados Miembros (véase una lista actualizada en el anexo).

44. La Resolución de la CIT de 2005 también reconoció que la legislación del trabajo y los convenios colectivos, cuando existen, deberían aplicarse a todos los trabajadores jóvenes, incluidos aquellos que actualmente carecen de protección por encontrarse en relaciones de trabajo encubiertas.
45. Los jóvenes siguen sufriendo de forma desproporcionada los déficit de trabajo decente y la mala calidad del empleo al que tienen acceso, que pueden medirse en términos de pobreza, baja remuneración o baja condición laboral y riesgo de enfermedades y accidentes laborales. Cada vez con más frecuencia, los trabajadores jóvenes pueden carecer de alternativas en la economía formal para evolucionar hacia un trabajo a tiempo completo a partir del empleo a tiempo parcial, temporal, ocasional o estacional. En la economía informal, los jóvenes suelen trabajar en condiciones deficientes, tanto en las zonas urbanas como en las rurales.
46. Al hacer frente al desempleo juvenil no debería olvidarse ni debilitarse la protección a la que los trabajadores jóvenes tienen derecho. Teniendo en cuenta el firme apoyo universal de que son objeto las normas internacionales del trabajo fundamentales, las políticas encaminadas a facilitar el acceso al empleo no deberían conducir a una discriminación en el trabajo. Los trabajadores jóvenes tienen los mismos derechos que los demás trabajadores. Las políticas de empleo juvenil deberían asimismo facilitar la transición del empleo temporal al empleo estable.
47. Experiencias nacionales recientes demuestran que, durante las recesiones económicas, los subsidios salariales bien concebidos y bien orientados pueden facilitar la entrada de trabajadores jóvenes al mercado laboral y moderar la depreciación de las competencias laborales. Sin embargo, se requiere un seguimiento y un control adecuados para impedir que estas medidas se apliquen de forma abusiva. La eficacia de estas medidas destinadas a garantizar unas condiciones mínimas a los trabajadores jóvenes depende de las demás políticas salariales, así como de los sistemas de salarios. Los salarios mínimos pueden ser eficaces para impedir las prácticas de remuneración abusivas y discriminatorias y para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores jóvenes. El diálogo social a nivel nacional es esencial para desarrollar un marco coherente y estable de políticas salariales que ofrezca protección adecuada y mejore las perspectivas de empleo de los trabajadores jóvenes. En términos más generales, los convenios colectivos deberían aplicarse a estos trabajadores.

El camino a seguir

48. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:
 - a) adoptar un enfoque del empleo juvenil basado en los derechos;
 - b) velar por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato y por que se les concedan sus derechos en el trabajo;
 - c) comprometerse a elaborar políticas de empleo juvenil, en consonancia con sus obligaciones nacionales y teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo;
 - d) velar por que los servicios de inspección del trabajo u otros órganos pertinentes garanticen el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y los convenios colectivos y pongan freno a las prácticas no conformes de empleo juvenil, inclusive en la economía informal, previendo sanciones firmes y pertinentes;
 - e) diseñar y poner en práctica mecanismos para proporcionar una protección adecuada, en particular una protección social, a todos los trabajadores jóvenes y favorecer la transición al empleo estable y al trabajo decente;

-
- f) promover y proteger los derechos de los trabajadores jóvenes a la sindicación y a la negociación colectiva;
 - g) fijarse como meta la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la formación al respecto de los trabajadores jóvenes, incluida la formación inicial y previa al empleo;
 - h) velar por que se respeten los salarios mínimos establecidos con arreglo a la legislación o por negociación colectiva aplicables a los trabajadores jóvenes;
 - i) elaborar un marco coherente y estable de políticas salariales en consulta con los interlocutores sociales;
 - j) diseñar, someter a seguimiento y supervisar adecuadamente las medidas adoptadas por los poderes públicos, como los subsidios salariales, para asegurarse de que estén sujetas a plazos y bien orientadas, y de que no den lugar a abusos. También es importante vincular estas medidas a la formación para la transferencia de competencias;
 - k) incluir contenidos escolares sobre los derechos de los trabajadores en edades tempranas y en los programas de enseñanza secundaria y superior, como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia los derechos de los trabajadores, y
 - l) establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

49. Las organizaciones de empleadores deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de proceder a las siguientes acciones, y las organizaciones de trabajadores deberían:

- a) promover y alentar una mayor participación y representación de los jóvenes en sus organizaciones y darles más voz en el diálogo social;
- b) generar conciencia entre sus miembros acerca de los derechos de los trabajadores jóvenes, entre otras cosas mediante las nuevas tecnologías y las redes sociales, y
- c) contribuir activamente a la aplicación de los derechos de los trabajadores jóvenes.

La acción de la OIT

50. La OIT tiene un importante papel que desempeñar como líder mundial y como centro de excelencia en lo relativo al empleo juvenil. Ha de respaldar la acción de los gobiernos, de los interlocutores sociales y del sistema multilateral para luchar contra la crisis del empleo juvenil y promover el trabajo decente para los jóvenes en los planos nacional, regional y mundial. La OIT cuenta con buenas bases para esta tarea vital de envergadura mundial gracias a su Resolución de 2005 y a las aportaciones y experiencias compartidas por gobiernos, empleadores y trabajadores en 2012. Las presentes conclusiones parten de la Resolución adoptada por la CIT en 2005, que reconoció las repercusiones de la crisis económica mundial y el gran reto que representan. Deberían aplicarse teniendo presente el plan de acción de 2005, y ampliarse en lo que respecta a desarrollo y difusión de conocimientos, asistencia técnica, alianzas de colaboración y actividades de sensibilización en aras del trabajo decente para los jóvenes.

51. La OIT debería aumentar su capacidad con respecto a los cinco temas siguientes: i) políticas económicas y de empleo; ii) empleabilidad; iii) políticas de mercado de trabajo; iv) iniciativa empresarial, y v) derechos en el trabajo. La OIT debería tratar de mejorar la coordinación entre aquellos de sus programas que abordan el empleo juvenil, incluidos los de cooperación técnica. Sus actividades de promoción del empleo de los jóvenes deberían someterse a un seguimiento y una evaluación rigurosos que permitan garantizar su eficacia en cuanto a los costos y su impacto positivo. Ello ha de llevarse a cabo mediante el establecimiento de metas medibles y de indicadores. El empleo juvenil debería figurar entre los temas de la discusión recurrente sobre el empleo que la CIT celebrará en 2014.

1. Desarrollo y difusión de conocimientos

52. La OIT debería reforzar su labor relativa al desarrollo de conocimientos y a la difusión de información sobre el empleo juvenil en los siguientes ámbitos:

- **Tendencias del empleo:** recopilar, analizar y difundir datos e información sobre las tendencias del mercado de trabajo juvenil en relación con los salarios, las condiciones de trabajo, las diversas modalidades contractuales para los jóvenes, la inadecuación de las competencias laborales y la transición de la escuela al trabajo, entre otros.
- **Cuestiones emergentes:** realizar investigaciones sobre temas emergentes, entre ellos las políticas e intervenciones que favorezcan la adquisición de experiencia laboral y combinen sistemas de formación y trabajo, reduzcan la informalidad y mejoren la calidad del empleo, afronten la vulnerabilidad de determinados grupos de trabajadores jóvenes, como los migrantes, y extiendan la protección social a los trabajadores jóvenes.
- **Políticas macroeconómicas e industriales:** ampliar la capacidad técnica para evaluar el impacto en el empleo de las políticas macroeconómicas e industriales.
- **Políticas y programas de empleo juvenil:** recopilar información sobre políticas y programas nacionales y analizar su eficacia, entre otras cosas, mediante exámenes voluntarios *inter pares* con participación de varios países, y difundir los resultados a través de bases de datos mundiales y otros medios.
- **Evaluación:** realizar evaluaciones de las intervenciones que hayan resultado eficaces en la promoción del trabajo decente para los jóvenes y extraer enseñanzas de las mismas. Debería dedicarse especial atención a la evaluación de programas de fomento de la iniciativa empresarial y del empleo por cuenta propia de los jóvenes.
- **Buenas prácticas:** establecer mecanismos para el examen y la difusión de buenas prácticas en lo que respecta a intervenciones en el ámbito del empleo juvenil, entre otros, mediante el aprendizaje recíproco y la cooperación Sur-Sur.

2. Asistencia técnica

53. La OIT debería continuar prestando asistencia a los Estados Miembros para que puedan otorgar prioridad al empleo juvenil mediante la formulación y la aplicación de las políticas mencionadas en la Resolución de la CIT adoptada en 2005 y en las presentes conclusiones, entre otros, a través de Programas de Trabajo Decente por País. Dentro de los límites de los recursos disponibles, debería ofrecerse asistencia técnica en los siguientes ámbitos:

- Integración de las prioridades en materia de empleo juvenil en **los marcos nacionales de desarrollo y en las políticas de empleo**, y búsqueda de una mayor complementariedad de las políticas de mercado de trabajo y de protección social. La OIT debería asimismo proponer, a petición de los países, opciones de política macroeconómica que favorezcan la creación de empleo.
- Formulación de **planes nacionales de acción**, que han de ser exhaustivos, estar sujetos a plazos y sustentados por la asignación de recursos humanos y financieros al efecto.
- Recopilación sistemática de **datos sobre el mercado de trabajo** desglosados por edad y por género.
- **Elaborar bases de perfiles** para definir mejor la orientación de los programas y servicios de empleo para los jóvenes desfavorecidos y lograr que sean más eficaces con respecto a los costos.
- **Programas públicos de inversión y de empleo** que den prioridad al empleo juvenil.

-
- **Sistemas de desarrollo de las competencias laborales** para reforzar los vínculos entre los programas de formación y las necesidades del mercado de trabajo.
 - **Programas integrales de mercado de trabajo** destinados a los jóvenes, que presten especial atención a los desfavorecidos.
 - **Desarrollo de la iniciativa empresarial, las cooperativas y empresas sociales**, entre otras cosas mediante la educación y el acceso a servicios financieros y de otro tipo, como los de tutoría.
 - **Servicios públicos de empleo** concebidos para responder a las necesidades de los jóvenes y para llegar a los que viven en zonas rurales, entre otras cosas mediante la cooperación entre las oficinas de empleo y las autoridades municipales, los interlocutores sociales, los servicios sociales, los servicios privados de empleo, cuando existan, y las organizaciones de la sociedad civil.
 - **Desarrollo de la capacidad y elaboración de herramientas** para reforzar las tareas de seguimiento y evaluación por parte de las instituciones gubernamentales con el fin de evaluar el impacto de las medidas de fomento del empleo juvenil, a fin de fundamentarlas y desarrollarlas sobre la base de datos empíricos.

3. Alianzas de colaboración y sensibilización

54. La OIT debería continuar asumiendo el liderazgo y colaborando con otros organismos internacionales en el plano mundial (especialmente del sistema multilateral), regional y local a fin de aprovechar todos los medios de acción para promover y defender el trabajo decente y productivo para los jóvenes, y evitar así la aparición de una generación perdida.

- **Liderazgo mundial en favor del empleo juvenil.** La OIT debería tomar la iniciativa a nivel mundial en la promoción del trabajo decente para los jóvenes. A ese respecto, debería establecer alianzas estratégicas y de colaboración para situar el empleo juvenil como objetivo central de la agenda de desarrollo mundial, entre otras cosas actuando para que se incluyan metas específicas de empleo juvenil en el marco posterior a los Objetivos de Desarrollo del Milenio después de 2015. La OIT debería: i) promover el diálogo en materia de políticas y la coherencia en lo relativo a cuestiones de empleo juvenil; ii) llevar a cabo investigaciones aplicadas y actividades de intercambio de conocimientos; iii) proporcionar asistencia técnica a los Estados Miembros y promover alianzas de colaboración específicas e innovadoras con miras a unas intervenciones eficaces en cuanto a los costos, y iv) promover la armonización y la coordinación de las políticas en materia de empleo de las Naciones Unidas y de otras instituciones multilaterales.
- **Alianzas regionales y nacionales.** La OIT debería continuar promoviendo las alianzas regionales y nacionales en favor del empleo juvenil, concretamente en las zonas rurales. Estas alianzas deberían incluir la participación de redes de jóvenes pertenecientes a organizaciones de empleadores y de trabajadores, y pueden asimismo integrar a otras organizaciones juveniles representativas que actúen promoviendo el trabajo decente para los jóvenes a escala regional y nacional.
- **Sensibilización.** La OIT debería sensibilizar a los jóvenes en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo y los derechos en el trabajo, la empleabilidad y la iniciativa empresarial, entre otras cosas, mediante la creación de redes que promuevan el trabajo decente para los jóvenes y el uso de las redes sociales y de otros medios de comunicación y difusión. Debería asimismo hacer un seguimiento de la situación relativa a los derechos de los jóvenes en todo el mundo e informar al respecto.

Mobilización de recursos

- 55.** Con el fin de responder a la demanda creciente de asistencia técnica, la OIT debería elaborar una estrategia de movilización de recursos para ampliar las actividades que realiza en este ámbito en apoyo de las prioridades en materia de empleo juvenil dentro de los Programas de Trabajo Decente por País, así como para iniciativas de carácter regional y mundial. En esta estrategia debería especificarse la función que las alianzas de colaboración pueden desempeñar con miras a la movilización de recursos a partir de diversas fuentes a fin de superar la crisis del empleo juvenil.

Anexo

Normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión del empleo y los jóvenes

Además de los convenios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus respectivas recomendaciones — el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951; el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio (núm. 138) y la Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973; el Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 — y de los convenios prioritarios sobre empleo e inspección del trabajo y sus respectivas recomendaciones — el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964; la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y su Protocolo de 1995; la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio (núm. 129) y la Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 — estos instrumentos incluyen en particular: el Convenio (núm. 88) y la Recomendación (núm. 83) sobre el servicio del empleo, 1948; el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978; el Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997; el Convenio (núm. 142), 1975 y la Recomendación (núm. 195), 2004 sobre desarrollo de los recursos humanos; la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182); la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193); el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971; el Convenio (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983; el Convenio (núm. 97) y la Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949; el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151); el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002; la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164); el Convenio (núm. 184) y la Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001; el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000; el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77); el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78); la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79); el Convenio (núm. 95) y la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949; el Convenio (núm. 131) y la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970; el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); el Convenio (núm. 168) y la Recomendación (núm. 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988; el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio (núm. 171) y la Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990; el Convenio (núm. 187) y la Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011; la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

7

LEY MARCO PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA LATINA

Exposición de Motivos

El Continente Americano vive procesos de cambios significativos en la vida de sus ciudadanos particularmente en nuestra América Latina y el Caribe; sin duda pudiéramos decir que el Mundo los vive, pero muchas veces esos cambios ocurren sin que el liderazgo nos percatemos de ello, lo que hace que se genere un desbalance entre las naciones, entre los continentes, por ello estamos obligados a responder al ritmo de esos cambios de manera oportuna y pertinente, ajustarlos de acuerdo a nuestras necesidades. Hoy intentamos desde el Parlamento Latinoamericano continuar con la búsqueda de procesos de armonización legislativa, que a nuestro juicio es una respuesta correcta a los tiempos que vivimos, la contribución con la elaboración de una Ley Marco de procesos Laborales para América Latina es sin duda un esfuerzo cuantitativo y cualitativo importante para el mundo del trabajo, no cabe duda que es una poderosa herramienta procesal laboral con características contenidas en el proyecto (procesos gratuitos, expeditos, oral, público, breve, etc.) permitirán concretar y solidificar avances importantes en el derecho adjetivo pero al mismo tiempo constituirá un gran sello de garantía para que los avances en el derecho sustantivo no se queden en el camino, procesos lentos, engorrosos, dispersos, costosos no ayudan a construir justicia sino más bien a negarla. Hoy estamos obligados a reivindicar al trabajo, al trabajador, a la mano de obra como principal activo de la sociedad, al ser humano como centro de legislaciones cada vez más humanas, donde la competitividad y el desarrollo no descansen sobre los hombros de trabajadores depauperados, mal pagados y en una franca y clara disminución de su calidad de vida y la de su familia. El reto en el mundo de hoy pasa por hacer del trabajo una fuente de riqueza no solo para el dueño de los medios de producción sino también para los que a través de sus manos, su intelectualidad, realizan el trabajo para que se mueva todos los días este gran mundo. La gesta de Chicago debe ser un referente histórico para nuestra actividad legislativa de reivindicación del trabajo como hecho social. Hoy consignamos este proyecto de Ley marco procesal laboral a la consideración de los países miembros del Parlatino y aspiramos que después de un debate fructífero, crítico pero con visión de futuro pueda ser aprobado.

**Grupo Venezolano Parlatino
22 de septiembre de 2011**

LEY PROCESAL DEL TRABAJO

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Capítulo I. Principios Generales

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Capítulo I. Principios Generales

Artículo 1. La presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en esta ley, así como el funcionamiento para trabajadores y empleadores de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada. Parágrafo Único: La designación de personas, en masculino, tiene en las disposiciones de esta Ley un sentido genérico, referido siempre por igual a hombres y mujeres.

Artículo 2. El juez en sus decisiones no podrá contrariar los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Artículo 3. El proceso será oral, breve y contradictorio, y sólo se apreciarán las pruebas incorporadas en el proceso, conforme a las disposiciones de esta Ley. Se admitirán las formas escritas previstas en esta Ley.

Artículo 4. Los actos del proceso serán públicos, salvo que expresamente esta Ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes.

Artículo 5. Los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

Artículo 6. El juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tenida en cuenta, también a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Los jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas de las cuales obtienen su convencimiento. Parágrafo Único: El juez de juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas.

Artículo 7. Hecha la notificación para la audiencia preliminar, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, salvo los casos expresamente señalados en esta Ley.

Artículo 8. La justicia laboral será gratuita; en consecuencia, los tribunales del trabajo no podrán establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios. Los registradores y notarios públicos no podrán cobrar tasas, aranceles, ni exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registro de demandas laborales.

Artículo 9. Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal, o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Artículo 10. Los jueces del trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador.

Artículo 11. Los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la ley; en ausencia de disposición expresa, el juez del trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. A tal efecto, el juez del trabajo podrá aplicar analógicamente disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que, la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en la presente Ley.

TÍTULO II. DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Capítulo I. Organización y Funcionamiento de los Tribunales del Trabajo

Capítulo II. De la Defensoría Pública de Trabajadores

Capítulo III. De la Competencia de los Tribunales del Trabajo

TÍTULO II. DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Capítulo I. Organización y Funcionamiento de los Tribunales del Trabajo

Artículo 12. En aquellos procesos en los cuales se encuentran involucrados los derechos, o intereses patrimoniales de la república, los funcionarios judiciales deben observar privilegios y prerrogativas consagrados en leyes especiales.

Artículo 13. La jurisdicción laboral se ejerce por los tribunales del trabajo, de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 14. Los tribunales del trabajo son:

- a) Tribunales del trabajo que conocen en primera instancia.
- b) Tribunales superiores del trabajo que conocen en segunda instancia.
- c) Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social.

Artículo 15. Los tribunales del trabajo se organizarán, en cada circuito judicial, en dos instancias: Una primera instancia integrada por los tribunales de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo, y los tribunales de juicio del trabajo. Una segunda instancia integrada por los tribunales superiores del trabajo. Su organización, composición y funcionamiento se regirá por las disposiciones establecidas en esta Ley y en las leyes respectivas.

Artículo 16. Los tribunales del trabajo que conocen en primera instancia serán unipersonales, constituidos por un juez y un secretario, ambos profesionales del derecho.

Artículo 17. Los jueces de primera instancia conocerán de las fases del proceso laboral, de conformidad con lo establecido en esta Ley. La fase de sustanciación, mediación y ejecución estará a cargo de un tribunal unipersonal que se denominará Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo. La fase de juzgamiento corresponderá a los tribunales de juicio del trabajo.

Artículo 18. Los jueces de primera instancia del trabajo ejercerán sus funciones como jueces de sustanciación, mediación y ejecución o como jueces de juicio, según sea el caso.

Artículo 19. Los tribunales superiores del trabajo serán colegiados o unipersonales. Los primeros estarán constituidos por tres (3) jueces y un secretario; y los segundos, por un juez y un secretario, todos profesionales del derecho.

Artículo 20. Los tribunales del trabajo tendrán un secretario, mayor de edad, abogado de la República y será nombrado o removido en la forma y condiciones que determine la ley.

Artículo 21. Son deberes de los secretarios de los tribunales del trabajo:

1. Dirigir la Secretaría, de acuerdo con lo que disponga el juez;
2. Recibir y autorizar las solicitudes y exposiciones que por diligencias o escritos hagan las partes, así como los documentos que éstas presenten;

3. Expedir las copias certificadas que deban quedar en el tribunal y, con la anuencia por escrito del juez, las que soliciten las partes;
4. Recibir y entregar la secretaría y el archivo del tribunal, bajo formal inventario que firmarán el juez, el secretario saliente y el entrante;
5. Asistir a las audiencias del tribunal autorizando, con su firma, todas las actas; y concurrir a la secretaría atendiendo, con diligencia y eficacia, el servicio al público;
6. Llevar o controlar que, el funcionario designado, mantenga con claridad y exactitud los "Libros Diarios y de Sentencia del Tribunal", cuando dicha función le sea delegada;
7. Los demás que la ley prescriba.

Artículo 22. Los secretarios de los tribunales del trabajo otorgarán autenticidad a todos los actos, que autoricen en el ejercicio de sus funciones; pero no podrán expedir certificaciones, de ninguna especie sin previo decreto del tribunal, salvo los casos en que la ley expresamente lo permita.

Artículo 23. En cada circuito judicial deberá existir un Servicio de alguacilazgo para los tribunales del trabajo. Los alguaciles serán los ejecutores inmediatos de las órdenes que dicten, en ejercicio de sus atribuciones, los jueces y los secretarios. Por su medio se practicarán las notificaciones y convocatorias que libre el tribunal y se comunicarán los nombramientos a que den lugar los procesos en curso.

Los alguaciles deberán ser mayores de edad, y tener preferentemente el título de estudios intermedios.

Artículo 24. El cargo de funcionario de los tribunales del trabajo es incompatible con el desempeño de cualquier cargo público o privado, salvo los casos previstos en la ley.

Artículo 25. Las faltas temporales o las absolutas de los jueces del trabajo serán cubiertas por los suplentes o los conjueces respectivos, en el orden de su elección.

Artículo 26. Los funcionarios de los tribunales del trabajo, en el ejercicio de sus funciones, son responsables penal, civil, administrativa o disciplinariamente.

Artículo 27. Los jueces del trabajo harán guardar el orden y el respeto debidos al tribunal y a cada uno de sus miembros, en el local o en el lugar donde ejerza sus funciones o se hallen accidentalmente constituidos. Toda autoridad de policía, cualquiera que sea su categoría, deberá ejecutar sin dilación alguna las

instrucciones que le comuniquen los jueces del trabajo en el ejercicio de sus funciones.

Capítulo II. De la Defensoría Pública de Trabajadores

Artículo 28. Con competencia y funciones en el ámbito nacional operará un Servicio de Defensoría Pública de Trabajadores, cuya organización, atribuciones y funcionamiento serán establecidas por Ley.

Capítulo III. De la Competencia de los Tribunales del Trabajo

Artículo 29. Los tribunales del trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. Los asuntos contenciosos relativos al hecho social trabajo y a la prestación personal de trabajos o servicios, inclusive los relacionados con intereses colectivos o difusos, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje;
2. Las solicitudes de calificación de despido o de reenganche formuladas en la legislación laboral.
3. los asuntos de caracteres contencioso que se susciten con ocasión de las relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y
4. los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con los intereses colectivos o difusos.

Artículo 30. Las demandas o solicitudes se propondrán por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente por el territorio que corresponda. Se consideran competentes, los tribunales del lugar donde se prestó el servicio o donde se puso fin a la relación laboral o donde se celebró el contrato de trabajo o en el domicilio del demandado, a elección del demandante. En ningún caso podrá establecerse o convenirse un domicilio que excluya a los señalados anteriormente.

TÍTULO III. DE LA INHIBICIÓN, LA RECUSACIÓN

Capítulo I. De las Causales de Inhibición y Recusación

Capítulo II. De la Tramitación de la Inhibición y la Recusación

TÍTULO III. DE LA INHIBICIÓN, LA RECUSACIÓN Y LA PERENCIÓN

Capítulo I. De las Causales de Inhibición y Recusación

Artículo 31. Los jueces del trabajo y los funcionarios judiciales deberán inhibirse o podrán ser recusados por alguna de las causales siguientes:

1. Parentesco de consanguinidad con alguna de las partes o sus apoderados, en cualquier grado, en línea recta o en la colateral, hasta cuarto grado inclusive; o de afinidad, hasta el segundo grado inclusive. Procederá también la inhibición

o recusación por ser el apoderado o el asistente de cualquiera de las partes cónyuge del inhabido o del recusado.

2. Tener el inhabido o el recusado, su cónyuge o algunos de sus consanguíneos o afines dentro de los grados indicados, interés directo en el pleito.
3. Haber dado el inhabido o el recusado recomendación, o prestado su patrocinio a favor de alguno de los litigantes sobre el pleito en que se le recusa.
4. Tener el inhabido o el recusado sociedad de interés o amistad íntima con alguno de los litigantes.
5. Haber el inhabido o el recusado manifestado su opinión sobre lo principal del pleito o sobre la incidencia pendiente, antes de la sentencia correspondiente.
6. Enemistad entre el inhabido o el recusado y cualquiera de los litigantes, demostrada por los hechos que, sanamente apreciados, hagan sospechable la imparcialidad del inhabido o del recusado; y
7. Por haber recibido el inhabido o el recusado, dádiva de alguno o algunos de los litigantes después de iniciado el juicio.

Capítulo II: De la Tramitación de la Inhibición y la Recusación

Artículo 32. Cuando el juez del trabajo advierta que está incurso en alguna o algunas de las causales de recusación o inhabición previstas en esta Ley, se abstendrá de conocer e inmediatamente, en esa misma audiencia, levantará un acta y remitirá las actuaciones al tribunal competente para que conozca de la misma. Queda a salvo el derecho del particular de exigir la responsabilidad personal del juez y el derecho del Estado de actuar contra éste, si a sabiendas de encontrarse incurso en una causal de inhabición no lo hiciera.

Artículo 33. La recusación se propondrá personalmente y por escrito ante el juez recusado. Propuesta la recusación, el juez recusado remitirá los autos al tribunal competente para conocer de ésta.

Artículo 34. En los casos de inhabiciones o recusaciones de los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución o de los jueces de juicio, conocerá el Juez del Tribunal Superior del Trabajo competente por el territorio. Si el Juez Superior del Trabajo estuviere imposibilitado para decidir la inhabición o recusación conocerá otro tribunal de la misma categoría, si lo hubiere en la jurisdicción, y en defecto de éste quien deba suplirlo, conforme a la ley.

En los casos de inhabición o recusación de los jueces que integran los tribunales superiores del trabajo, será competente para decidir, de las mismas, el juez de un tribunal de la misma categoría, si lo hubiere en la jurisdicción, y en defecto de éste quien deba suplirlo conforme a la ley.

Artículo 35. El juez a quien corresponda conocer de la inhabición o recusación la declarará con lugar si cumpliera con los requisitos de procedencia, estuviera fundamentada en alguna de las causales establecidas por esta Ley y se hubiera probado como había sido el hecho.

Artículo 36. En los casos de recusación, ésta se podrá intentar antes de que se realice la audiencia preliminar, si fuere contra el juez de sustanciación, mediación y ejecución; antes de la audiencia de juicio, en el caso de que el recusado fuese el juez de juicio o antes de que se efectúe la audiencia por ante el Tribunal Superior del Trabajo, si se intentare recusar a un juez superior. En ningún caso se admitirá en la misma causa más de una recusación contra el mismo juez.

Artículo 37. El juez deberá dictar la resolución, en los casos de inhibición, a quien corresponda conocer de la misma, dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de las actuaciones.

Artículo 38. Recibida la recusación, el juez, a quien corresponda conocer de la incidencia, fijará la audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, a la recepción del expediente, a los fines de la comparecencia tanto del proponente como del recusado para que expongan sus alegatos y hagan valer las pruebas que tuvieren a bien aportar. En esa misma audiencia, el juez decidirá sin que fuere posible diferir la audiencia para otra oportunidad, en forma oral e inmediata.

La inasistencia del proponente de la recusación a la audiencia se entenderá como el desistimiento de la recusación.

Artículo 39. Cuando la recusación recayere en un funcionario judicial, el juez del tribunal en donde intervinere o fuere a intervenir el recusado conocerá de la recusación. Si el juez fuera igualmente recusado, se seguirá con el trámite establecido en los artículos 33 al 37 de este Capítulo y conocerá de la recusación el Tribunal Superior del Trabajo, respectivo.

Parágrafo Único: La oportunidad para recusar a los funcionarios judiciales será la misma que para recusar al juez; y en el caso de los expertos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su designación por el tribunal correspondiente.

Artículo 40. El procedimiento que regirá para recusar a un funcionario judicial, distinto al juez, será el establecido en el artículo 39 de esta Ley.

Artículo 41. Si la recusación o inhibición fuere declarada con lugar, conocerá del proceso en curso cualquier otro Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución o un tribunal de juicio, si los hubiere en la jurisdicción; de no haberlo o si los jueces de estos tribunales se inhibieran o fuesen recusados, serán convocados los suplentes en el mismo orden de su designación. Cuando se trate de un juez de un Tribunal Superior del Trabajo, el juez que hubiere decidido la inhibición o la recusación conocerá de la causa.

En los casos en que prospere la recusación de los funcionarios judiciales distintos al juez, éste deberá designar inmediatamente al sustituto.

Artículo 42. Declarada sin lugar o inadmisibles la recusación, o habiendo desistido de ella el recusante, éste pagará una multa equivalente al 1% del valor de la demanda. La multa se pagará en el lapso de tres (3) días hábiles siguientes a la

decisión de la incidencia, por ante cualquier oficina receptora de Fondos Nacionales para su ingreso en la Tesorería Nacional. Si el recusante no pagare la multa dentro del lapso establecido, sufrirá un arresto, en Jefatura Civil de la localidad, de ocho (8) días en el primer caso y de quince (15) días en el segundo. En todo caso, la decisión deberá expresar cuándo es considerada como temeraria la recusación y el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente del 1% del valor de la demanda adicionalmente al pago previo.

Parágrafo Único: Las sanciones señaladas en el presente artículo se aplicarán al abogado recusante o a la parte asistida de abogado, según sea el caso.

Artículo 43. Será inadmisibile la recusación que se intente sin estar fundada en un motivo legal; la que se intente fuera del término legal y la que se intente contra el mismo juez en la misma causa, o la que se introduzca sin haber pagado la multa o cumplido el arresto que le hubiere sido impuesto en el artículo 42 de esta Ley.

Artículo 44. No serán admitidos a ejercer la representación o asistencia de las partes en el proceso, quienes estén comprendidos con el juez del trabajo en alguna o algunas de las causales expresadas en el artículo 30 de esta Ley que hubieren sido declaradas existentes con anterioridad en otro proceso, el cual será indicado por el juez del tribunal en su pronunciamiento de oficio o a solicitud de parte.

Artículo 45. No se oirá recurso alguno contra las decisiones que se dicten en la incidencia de recusación o inhabilitación.

TÍTULO IV. DE LAS PARTES

Capítulo I. Generalidades

Capítulo II. Litisconsorcio

Capítulo III. Intervención de Terceros

Capítulo IV. De los Efectos del Proceso

TÍTULO IV. DE LAS PARTES

Capítulo I. Generalidades

Artículo 46. Son partes en el proceso judicial del trabajo el demandante y el demandado, bien como principales o como terceros, con cualidad e interés para estar en el juicio, los mismos pueden ser persona natural o jurídica, las personas naturales podrán actuar por sí mismas, dejando a salvo las limitaciones establecidas en la ley. Las personas jurídicas estarán en juicio por medio de sus representantes legales o de aquel o de aquellos señalados expresamente por sus estatutos sociales o contratos y deberán estar asistidas o representadas por un abogado en ejercicio.

Artículo 47. Las partes podrán actuar en el proceso mediante un apoderado, debiendo estar estos facultados por mandato o poder, el cuál deberá constar en

forma auténtica. El poder puede también otorgarse apud – acta, ante el Secretario del Tribunal, quien firmará el acta conjuntamente con el otorgante y certificará su identidad.

Artículo 48. El juez del trabajo deberá tomar, de oficio o a petición de parte, todas las medidas necesarias establecidas en la ley, tendentes a prevenir o sancionar la falta de lealtad y probidad en el proceso, las contrarias a la ética profesional, la colusión y el fraude procesal, o cualquier otro acto contrario a la majestad de la Justicia y al respeto que se deben los litigantes. A tal efecto, el juez podrá extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros, y deberá oficiar lo conducente a los organismos jurisdiccionales competentes, a fin de que se establezcan las responsabilidades legales a que haya lugar.

Parágrafo Primero: Las partes, sus apoderados o los terceros que actúen en el proceso con temeridad o mala fe son responsables por los daños y perjuicios que causaren. Se presume, salvo prueba en contrario, que las partes, sus apoderados o los tercero han actuado en el proceso con temeridad o mala fe cuando:

1. Deduzcan en el proceso pretensiones o defensas, principales o incidentales, manifiestamente infundadas;
2. Alteren u omitan hechos esenciales a la causa maliciosamente;
3. Obstaculicen de una manera ostensible y reiterada el desenvolvimiento normal del proceso.

Parágrafo Segundo: En los supuestos anteriormente expuestos, el juez podrá, motivadamente, imponer a las partes, sus apoderados o los terceros, una multa equivalente al 1% del valor de la demanda, dependiendo de la gravedad de la falta. La multa se pagará en el lapso de tres (3) días hábiles siguientes a la resolución del tribunal, por ante cualquier Oficina Receptora de Fondos Nacionales, para su ingreso en la Tesorería Nacional. Si la parte o las partes, sus apoderados o los terceros no pagare la multa en el lapso establecido, sufrirá un arresto domiciliario de hasta ocho (8) días a criterio del juez. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente al 2% del valor de la demanda. Contra la decisión judicial que imponga las sanciones a que se refiere este artículo no se admitirá recurso alguno.

Capítulo II. Litisconsorcio

Artículo 49. Dos (2) o más personas pueden litigar en un mismo proceso judicial del trabajo en forma conjunta, sea activa o pasivamente, siempre que sus pretensiones sean conexas por su causa u objeto, o cuando la sentencia a dictar con respecto a una de ellas pudiera afectar a la otra. Los actos de cada uno de los litigantes no favorecerá ni perjudicará la situación procesal de los restantes sin que por ello se afecte la unidad del proceso; en consecuencia, varios trabajadores

podrán demandar a un mismo patrono sus derechos y prestaciones sociales en un mismo libelo, aún cuando no exista conexión entre las causas, en los términos del Código de Procedimiento Civil para la acumulación subjetiva laboral.

Artículo 50. Cuando por la naturaleza de la relación jurídica sustancial que sea objeto del proceso, no pudiere pronunciarse sentencia útilmente sin la presencia o el emplazamiento de todos los interesados, tanto demandantes como demandados deberán comparecer y ser emplazados en forma legal.

Artículo 51. En el caso de litisconsorcio necesario activo, si no hubieren comparecido todos los interesados, el tribunal sólo dará curso a la demanda hasta tanto se cumpla ese requisito. La misma facultad tendrá el tribunal, tratándose del litisconsorcio necesario pasivo, mientras la parte actora no proporcione los datos necesarios para que todos los litisconsortes puedan ser emplazados en forma legal.

Capítulo III. Intervención de Terceros

Artículo 52. Quien tenga con alguna de las partes relación jurídica sustancial, a la cual no se extiendan los efectos jurídicos de la sentencia, pero que pueda afectarse desfavorablemente si dicha parte es vencida, podrá intervenir en el proceso como coadyuvante de ella. Podrán también intervenir en un proceso, como litisconsortes de una parte, los terceros que sean titulares de una determinada relación jurídica sustancial, que pueda verse afectada por la sentencia que se va a dictar y que por ello estén legitimados para demandar o ser demandados en el proceso.

Artículo 53. Los terceros deberán fundar su intervención en un interés directo, personal y legítimo; la intervención se ajustará a las formas previstas para la demanda, en lo que fueren aplicables. La intervención sólo podrá producirse en la instancia antes de la audiencia respectiva; la excluyente sólo en la primera instancia; la coadyuvante y litisconsorcial, también durante el curso de la segunda instancia.

Artículo 54. El demandado, en el lapso para comparecer a la audiencia preliminar, podrá solicitar la notificación de un tercero en garantía o de un tercero respecto al cual considera que la controversia es común o a quien la sentencia pueda afectar. El notificado no podrá objetar la procedencia de su notificación y deberá comparecer, teniendo los mismos derechos, deberes y cargas procesales del demandado.

Artículo 55. En cualquiera de las instancias, siempre que se presuma fraude o colusión en el proceso, el tribunal de oficio o a petición del Ministerio Público, ordenará la notificación de las personas que puedan ser perjudicadas, para que hagan valer sus derechos, pudiéndose a tal fin suspender el proceso hasta por veinte (20) días hábiles.

Artículo 56. Toda clase de intervinientes y de posibles sucesores en el proceso concurrirán a él y lo tomarán en el estado en que se encuentre en el momento de su intervención.

Capítulo IV. De los Efectos del Proceso

Artículo 57. Ningún juez podrá volver a decidir sobre la controversia ya decidida por una sentencia, a menos que haya recurso contra ella o que la ley expresamente lo permita.

Artículo 58. La sentencia definitivamente firme es ley de las partes en los límites de la controversia decidida y es vinculante en todo proceso futuro.

Artículo 59. A la parte que fuere vencida totalmente en un proceso o en una incidencia, se le condenará al pago de las costas.

Parágrafo Único: Cuando hubiere vencimiento recíproco, cada parte será condenada al pago de las costas de la contraria.

Artículo 60. Se condenará en las costas del recurso a quien haya apelado de una sentencia que sea confirmada en todas sus partes.

Artículo 61. Las costas producidas por el empleo de un medio de ataque o de defensa que no haya tenido éxito se impondrán a la parte que lo haya ejercido, aunque resultare vencedora en la causa.

Artículo 62. Quien desista de la demanda o de cualquier recurso que hubiere interpuesto, pagará las costas, si no hubiere pacto en contrario.

Parágrafo Único: En la transacción no hay lugar a costas, salvo pacto en contrario.

Artículo 63. Las costas que debe pagar la parte vencida, por honorarios del apoderado de la parte contraria, estarán sujetos a retasa. En ningún caso estos honorarios excederán del treinta por ciento (30%) del valor de lo demandado.

Artículo 64. Las costas proceden contra los estados, municipios, institutos autónomos, empresas del Estado y las personas morales de carácter público, pero no proceden contra los trabajadores que devenguen menos de tres (3) salarios mínimos.

TITULO V DE LOS LAPSOS Y DÍAS HÁBILES

Artículo 65. Los términos o lapsos para el cumplimiento de los actos procesales son aquellos expresamente establecidos por esta ley. En ausencia de regulación legal, el juez está facultado para fijarlos, conforme al principio de celeridad procesal.

Artículo 66. Los lapsos legales se contarán de la siguiente manera:

- a. Por año o meses serán continuos y terminarán el día equivalente del año o mes respectivo. El que deba cumplirse en un día que carezca el mes, se entenderá vencido el último día de ese mes.
- b. Establecidos por día, se contarán por días hábiles, salvo a la ley disponga que sean continuos. En todos los casos, los términos y lapsos que vencieran en días inhábiles se entenderán prorrogados hasta el primer día hábil siguiente.

Artículo 67. Son hábiles para las actuaciones judiciales previstas en esta ley todos los días del año a excepción de los días sábados y domingos, declarados días de fiesta por la ley de fiestas nacionales, de vacaciones judiciales, declarados no laborables por otras leyes, y aquellos en los cuales el tribunal disponga no despachar.

Artículo 68. Ningún acto procesal puede practicarse en día no hábil, ni antes de las seis de la mañana (6:00 a.m), ni después de las seis de la tarde (6:00 p.m), a menos que por causa urgente se habiliten el día no hábil y la noche.

TÍTULO VI. DE LAS PRUEBAS

Capítulo I. De los Medios de Prueba, de su Promoción y Evacuación

Capítulo II. De la Prueba por Escrito

Capítulo III. De la Exhibición de Documentos

Capítulo IV. De la Tacha de Instrumentos

Capítulo V. Del Reconocimiento de Instrumento Privado

Capítulo VI. De La Prueba de Experticia

Capítulo VII. De la Prueba de Testigos

Capítulo VIII. De la Tacha de Testigos

Capítulo IX. De la Declaración de Parte

Capítulo X. De las Reproducciones, Copias y Experimentos

Capítulo XI. De la Inspección Judicial

Capítulo XII. Indicios y Presunciones

TÍTULO VI. DE LAS PRUEBAS

Capítulo I. De los Medios de Prueba, de su Promoción y Evacuación

Artículo 69. Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Artículo 70. Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina la presente Ley, quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio.

Las partes pueden también valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán de la forma preceptuada en la presente Ley, y en lo no previsto en ésta, se aplicarán por analogía las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes, o en su defecto, en la forma que señale el juez del trabajo.

Artículo 71. Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales, que considere convenientes. El auto en que se ordenen estas diligencias fijará el término para cumplirlas y contra él no se oirá recurso alguno.

Artículo 72. Salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal, probar la relación de trabajo, gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación laboral.

Artículo 73. La oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Artículo 74. El juez de sustanciación, mediación y ejecución, una vez finalizada la audiencia preliminar, en ese mismo acto, incorporará al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio.

Artículo 75. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el juez de juicio providenciará las pruebas, admitiendo las que sean legales y procedentes y desechando las que aparezcan manifiestamente ilegales o impertinentes. En el mismo auto, el juez ordenará que se omita toda declaración o prueba sobre aquellos hechos en que aparezcan claramente convenidas las partes.

Artículo 76. Sobre la negativa de alguna prueba podrá apelarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a dicha negativa, y ésta deberá ser oída en un solo efecto. En este caso el tribunal de juicio remitirá las copias certificadas respectivas al Tribunal Superior competente, quien decidirá sobre la apelación oral e inmediatamente, y previa audiencia de parte en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la realización de la audiencia de parte. La decisión se reducirá a su forma escrita y de la misma no se admitirá recurso de casación.

Capítulo II. De la Prueba por Escrito

Artículo 77. Los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, podrán producirse en el proceso en originales. La copia certificada del documento público o del privado, reconocido o tenido legalmente por reconocido, tendrá el mismo valor que el original, si ha sido expedida en forma legal.

Artículo 78. Los instrumentos privados, cartas o telegramas, provenientes de la parte contraria, podrán producirse en el proceso en originales. Estos instrumentos podrán también producirse en copias o reproducciones fotostáticas o por cualquier otro medio mecánico, claramente inteligible, pero los mismos carecerán de valor probatorio, si la parte contra quien obra los impugnase y su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o con auxilio de otro medio de prueba que demuestre su existencia.

Artículo 79. Los documentos privados emanados de terceros, que no son parte en el proceso ni causantes del mismo, deberán ser ratificados por el tercero mediante la prueba testimonial.

Artículo 80. Las publicaciones en periódicos o gacetas de actos que la ley ordena publicar en dichos órganos se tendrán como fidedignos, salvo prueba en contrario.

Artículo 81. Cuando se trate de hechos que consten en documentos, libros, archivos u otros papeles que se hallen en oficinas públicas, bancos, asociaciones gremiales, sociedades civiles o mercantiles e instituciones similares que no sean parte en el proceso, el tribunal, a solicitud de parte, requerirá de ellos, cualquier informe sobre los hechos litigiosos que aparezcan de dichos instrumentos o copia de los mismos. Las entidades mencionadas no podrán rehusarse a la entrega de los informes o copias requeridas invocando causa de reserva, debiendo suministrar la información requerida en el término indicado. La negativa a dar respuesta sobre la información se entenderá como desacato al tribunal y el mismo estará sujeto a las sanciones previstas en esta Ley.

Capítulo III. De la Exhibición de Documentos

Artículo 82. La parte que deba servirse de un documento, que según su manifestación se halle en poder de su adversario, podrá pedir su exhibición. A la solicitud de exhibición deberá acompañar una copia del documento o, en su defecto, la afirmación de los datos que conozca el solicitante acerca del contenido del documento y, en ambos casos, un medio de prueba que constituya, por lo menos, presunción grave de que el instrumento se halla o se ha hallado en poder de su adversario. Cuando se trate de documentos que por mandato legal debe llevar el empleador, bastará que el trabajador solicite su exhibición, sin necesidad de presentar medio de prueba alguno, que constituya por lo menos, presunción grave de que el mismo se encuentra o ha estado en poder del empleador. El tribunal ordenará al adversario la exhibición o entrega del documento para la

audiencia de juicio. Si el instrumento no fuere exhibido en el lapso indicado, y no apareciere de autos prueba alguna de no hallarse en poder del adversario, se tendrá como exacto el texto del documento, tal como aparece de la copia presentada por el solicitante y, en defecto de éste, se tendrán como ciertos los datos afirmados por el solicitante acerca del contenido del documento.

Si la prueba acerca de la existencia del documento en poder del adversario resultare contradictoria, el juez de juicio resolverá en la sentencia definitiva, pudiendo sacar de las manifestaciones de las partes y de las pruebas suministradas las presunciones que su prudente arbitrio le aconseje.

Capítulo IV. De la Tacha de Instrumentos

Artículo 83. La tacha de falsedad de los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, se puede proponer incidentalmente en el curso de la causa, por los motivos siguientes:

1. Que no haya habido la intervención del funcionario público que aparezca autorizándolo, sino que la firma de éste haya sido falsificada.
2. Que aún cuando sea auténtica la firma del funcionario público, la del que apareciere como otorgante del acto haya sido falsificada.
3. Que es falsa la comparecencia del otorgante ante el funcionario público, certificada por éste, sea que el funcionario público haya procedido maliciosamente o que se le haya sorprendido en cuanto a la identidad del otorgante.
4. Que aún siendo auténtica la firma del funcionario público y cierta la comparecencia del otorgante ante aquél, el primero atribuya al segundo declaraciones que éste no ha hecho; pero esta causal no podrá alegarse por el otorgante que haya firmado el acto, ni respecto de él.
5. Que aún siendo ciertas las firmas del funcionario público y del otorgante, se hubiesen hecho, con posterioridad al otorgamiento, alteraciones materiales en el cuerpo de la escritura capaz de modificar su sentido o alcance.
6. Que aún siendo ciertas las firmas del funcionario público y los otorgantes, el primero hubiese hecho constar falsamente y en fraude de la ley o perjuicio de terceros, que el acto se efectuó en fecha o lugar diferentes de los de su verdadera realización.

Artículo 84. La tacha de falsedad se debe proponer en la audiencia de juicio. El tachante, en forma oral, hará una exposición de los motivos y hechos que sirvan de soporte para hacer valer la falsedad del instrumento.

Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la formulación de la tacha, deberán las partes promover las pruebas que consideren pertinentes, sin que se admitan

en algún otro momento, debiendo el juez, en ese momento, fijar la oportunidad para su evacuación, cuyo lapso no será mayor de tres (3) días hábiles.

Artículo 85. La audiencia para la evacuación de las pruebas en la tacha podrá prorrogarse, vencidas las horas de despacho, tantas veces como fuere necesario para evacuar cada una de las pruebas promovidas, pero nunca podrá exceder, dicho lapso, de cinco (5) días hábiles, contados a partir del inicio de la misma. En todo caso, la sentencia definitiva se dictará el día en que finalice la evacuación de las pruebas de la tacha y abarcará el pronunciamiento sobre ésta.

Parágrafo Único: La no comparecencia del tachante a la audiencia en la que se dicta la sentencia se entenderá como el desistimiento que hace de la tacha, teniendo el instrumento pleno valor probatorio. Así mismo, con la no comparecencia en la misma oportunidad del presentante del instrumento, se declarará terminada la incidencia y quedará el instrumento desechado del proceso. En ambas situaciones se dejará constancia por medio de auto escrito.

Capítulo V. Del Reconocimiento de Instrumento Privado_

Artículo 86. La parte contra quien se produzca en la audiencia preliminar un instrumento privado, como emanado de ella o de algún causante suyo, deberá manifestar formalmente en la audiencia de juicio si lo reconoce o lo niega. El silencio de la parte a este respecto dará por reconocido el instrumento.

Artículo 87. Negada la firma o declarado por los herederos o causahabientes no conocerla, toca a la parte que produjo el instrumento probar su autenticidad. A este efecto, puede promover la prueba de cotejo.

Si resultare probada la autenticidad del instrumento, se le tendrá por reconocido y se impondrán las costas a la parte que lo haya negado, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 88. El cotejo se practicará por expertos con sujeción a lo previsto por esta Ley.

Artículo 89. La persona que solicite el cotejo señalará el instrumento o los instrumentos indubitados con los cuales deba hacerse.

Artículo 90. Se considerarán como indubitados para el cotejo:

1. Instrumentos que las partes reconozcan como tales, de común acuerdo;
2. Instrumentos firmados ante un registrador u otro funcionario público;
3. Instrumentos privados reconocidos por la persona a quien se atribuya el que se trate de comprobar; pero no aquellos que ella misma haya negado o no reconocido, aunque precedentemente se hubieren declarado como suyos;
4. La parte reconocida o no negada del mismo instrumento que se trate de comprobar institucionales, para la realización de la experticia solicitada.

Artículo 95. Los funcionarios o empleados públicos que tengan conocimientos periciales en una determinada materia estarán obligados a aceptar el cargo de experto y a rendir declaración en la oportunidad que fije el tribunal. Para la realización de su labor, los entes públicos en los cuales éstos presten sus servicios deberán otorgarles todas las facilidades necesarias para la realización de tan delicada misión. El incumplimiento de dicha obligación por parte del funcionario público designado será causal de destitución.

Artículo 96. Los expertos que no sean funcionarios o empleados públicos deberán cumplir bien y fielmente la misión que le encomiende el tribunal. En caso de incumplimiento de las obligaciones que le impone la presente Ley, el tribunal competente del trabajo podrá inhabilitarlos en el ejercicio de sus funciones por ante los tribunales del trabajo, por un período no menor de un año ni mayor de cinco (5) años, según la gravedad de la falta. Dicha decisión será impugnabile por ante el tribunal superior competente.

Artículo 97. En ningún caso será excusa para la presentación oportuna de la experticia y la declaración del experto el hecho que no se hayan sufragado los honorarios correspondientes, si fuere el caso.

Capítulo VII. De la Prueba de Testigos

Artículo 98. No podrán ser testigos en el juicio laboral los menores de doce (12) años; quienes se hallen en interdicción por causa de demencia y quienes hagan profesión de testificar en juicio.

Artículo 99. El testigo que declare falsamente bajo juramento será sancionado penalmente.

En la misma pena incurrirán los expertos que den declaración falsa con relación a la experticia realizada por ellos. En estos casos el juez del trabajo que decida la causa deberá oficiar lo conducente a los órganos competentes, para que éstos establezcan las responsabilidades penales a que hubiere lugar.

Capítulo VIII. De la Tacha de Testigos

Artículo 100. La persona del testigo sólo podrá tacharse en la audiencia de juicio. Aunque el testigo sea tachado antes de la declaración, no por eso dejará de tomársele ésta, si la parte insistiere en ello. La sola presencia de la parte promovente en el acto de la declaración del testigo se tendrá como insistencia.

Artículo 101. No podrá tachar la parte al testigo presentado por ella misma, aunque la parte contraria se valga de su testimonio. El testigo que haya sido sobornado no deberá apreciarse ni a favor ni en contra de ninguna de las partes. El juez solicitará, por ante el tribunal competente, el enjuiciamiento del testigo sobornado y del sobornado, cuando de los autos surjan responsabilidades.

Artículo 102. Propuesta la tacha, deberá comprobársela en el lapso que señalan los artículos 84 y 85 de esta Ley, admitiéndose también las que promueva la parte contraria para contradecirla.

La decisión sobre la tacha se pronunciará en la sentencia definitiva.

Capítulo IX. De la Declaración de Parte

Artículo 103. En la audiencia de juicio las partes, trabajador y empleador se considerarán juramentadas para contestar al juez de juicio las preguntas que éste formule y las respuestas de aquellos se tendrán como una confesión sobre los asuntos que se les interrogue en relación con la prestación de servicio, en el entendido que responden directamente al juez de juicio y la falsedad de las declaraciones se considera como irrespeto a la administración de justicia, pudiendo aplicarse las sanciones correspondientes.

Artículo 104. Se excluye del interrogatorio aquellas preguntas que persigan una confesión para luego aplicar las sanciones previstas en cualquier otra.

Artículo 105. El juez de juicio resumirá en acta las preguntas y respuestas y calificará la falsedad de éstas en la sentencia definitiva, si fuere el caso, si no es posible su grabación.

Artículo 106. La negativa o evasiva a contestar hará tener como cierto el contenido de la pregunta formulada por el juez de juicio.

Capítulo X. De las Reproducciones, Copias y Experimentos

Artículo 107. El juez, a pedimento de cualquiera de las partes y aún de oficio, puede disponer que se ejecuten planos, calcos y copias, aún fotográficas, de objetos, documentos y lugares; y cuando lo considere necesario, reproducciones cinematográficas o de otra especie que requieran el empleo de medios, instrumentos o procedimientos mecánicos.

Artículo 108. Para comprobar que un hecho se ha producido o pudo haberse producido en una forma determinada, el tribunal podrá ordenar la reconstrucción de ese hecho, haciendo eventualmente ejecutar su reproducción fotográfica o cinematográfica. El juez debe asistir a la reconstrucción, y si lo considera necesario, podrá ordenar su ejecución a uno o más expertos, que designará al efecto.

Artículo 109. En el caso de que así conviniere a la prueba, pudiere también disponerse la obtención de radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos y cualesquiera otros de carácter científico mediante un experto de reconocida aptitud, nombrado por el tribunal.

Artículo 110. Si para la realización de inspecciones, reproducciones, reconstrucciones, experticias y las pruebas de carácter científico, señaladas en el

artículo precedente, fuere menester la colaboración material de una de las partes, y ésta se negare a suministrarla, el juez le intimará a que la preste. Si a pesar de ello continuare su resistencia, el juez dispondrá que se deje sin efecto la diligencia, pudiendo interpretar la negativa a colaborar en la prueba, como una confirmación de la exactitud de las afirmaciones de la parte contraria.

Capítulo XI. De la Inspección Judicial

Artículo 111. El juez de juicio, a petición de cualquiera de las partes o de oficio, acordará la inspección judicial de cosas, lugares o documentos, a objeto de verificar o esclarecer aquellos hechos que interesen para la decisión de la causa.

Artículo 112. Para llevar a cabo la inspección judicial, el juez concurrirá con el secretario o quien haga sus veces y uno o más prácticos de su elección, cuando sea necesario, previa fijación del día y la hora correspondiente, si la parte promovente no concurre a la evacuación de las pruebas, se tendrá por desistida la misma.

Parágrafo Único: En caso de no poder asistir, el juez podrá comisionar a un tribunal de la jurisdicción para que practique la inspección judicial, a la que haya lugar.

Artículo 113. Durante la práctica de la inspección judicial, las partes, sus representantes o apoderados podrán hacer al juez, de palabra, las observaciones que estimaren conducentes, las cuales se insertarán en el acta, si así lo pidieren.

Artículo 114. El juez hará extender en acta la relación de lo practicado, sin avanzar opinión ni formular apreciaciones, debiendo contener la indicación de las personas que han intervenido y de las circunstancias de lugar y de tiempo en que se ha cumplido; debe, además, contener la descripción de las actividades cumplidas y de los reconocimientos efectuados. El acta deberá ser suscrita por el juez y el secretario. Si han intervenido otras personas, el secretario, después de dar lectura al acta, les exigirá que la firmen. Si alguna de ellas no pudiere o no quisiere firmar, se dejará constancia de ese hecho. El juez ordenará la reproducción del hecho por cualquiera de los medios, instrumentos o procedimientos fotográficos, electrónicos, cinematográficos o mecánicos, si ello fuere posible.

Artículo 115. Las funciones de los prácticos se reducirán a dar al juez los informes que éste creyere necesarios para practicar mejor las diligencias, informes que podrá solicitar también de alguna otra persona, previo juramento. Los honorarios de los prácticos serán fijados por el juez, a cargo de la parte promovente de la prueba o por ambas partes, de por mitad, si se hubiere ordenado de oficio.

Capítulo XII. Indicios y Presunciones

Artículo 116. Los indicios y presunciones son auxilios probatorios establecidos por la ley o asumidos por el juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando o complementando el valor o alcance de éstos.

Artículo 117. El indicio es todo hecho, circunstancia o signo suficientemente acreditado a través de los medios probatorios, que adquiere significación en su conjunto, cuando conduce al juez a la certeza en torno a un hecho desconocido, relacionado con la controversia.

Artículo 118. La presunción es el razonamiento lógico que, a partir de uno o más hechos probados lleva, al juez, a la certeza del hecho investigado. La presunción es legal o judicial.

Artículo 119. Cuando la ley califica una presunción con carácter absoluto no cabe prueba en contrario. El beneficiario de tal presunción sólo ha de acreditar la realidad del hecho que a ella le sirve de base.

Artículo 120. Cuando la ley presuma una conclusión con carácter relativo, la carga de la prueba corresponderá a quien pretenda desvirtuar la presunción.

Artículo 121. El razonamiento lógico del juez, basado en reglas de la experiencia o en sus conocimientos y, a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuya a formar convicción respecto al hecho o hechos controvertidos.

Artículo 122. El juez puede extraer conclusiones en relación con las partes, atendiendo a la conducta que éstas asuman en el proceso, particularmente, cuando se manifieste notoriamente en la falta de cooperación para lograr la finalidad de los medios probatorios o con otras actitudes de obstrucción. Las conclusiones del juez estarán debidamente fundamentadas.

TÍTULO VII. PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Capítulo I. Procedimientos en Primera Instancia

Capítulo II. De la Audiencia Preliminar

Capítulo III. Arbitraje

Capítulo IV. Del Procedimiento de juicio

Capítulo V. Del Procedimiento de Segunda Instancia

Capítulo VI. Recurso de Casación Laboral

Capítulo VII. Control de la Legalidad

Capítulo VIII. Procedimiento de Ejecución

TÍTULO VII. PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Capítulo I. Procedimientos en Primera Instancia

Artículo 123. Toda demanda que se intente ante un Tribunal del Trabajo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución se presentará por escrito y deberá contener los siguientes datos:

1. Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quien ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y a sus estatutos.
2. Si se demandara a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes legales, estatutarios o judiciales.
3. El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama.
4. Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda.
5. La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 130 de esta Ley.

Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de lo indicado anteriormente, deberá contener los siguientes datos:

1. Naturaleza del accidente o enfermedad.
2. El tratamiento médico o clínico que recibe.
3. El centro asistencial donde recibe o recibió el tratamiento médico.
4. Naturaleza y consecuencias probables de la lesión.
5. Descripción breve de las circunstancias del accidente.

Parágrafo Único: También podrá presentarse la demanda en forma oral ante el juez del trabajo, quien personalmente la reducirá a escrito en forma de acta, que pondrá como cabeza del proceso.

Artículo 124. Si el juez de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo, comprueba que el escrito libelar cumple con los requisitos exigidos anteriormente, procederá a la admisión de la demanda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo del libelo. En caso contrario, ordenará al solicitante con apercibimiento de perención, que corrija el libelo de la demanda, dentro del lapso de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación, que a tal fin se le practique. En todo caso, la demanda deberá ser admitida o declarada inadmisibile dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al recibo del libelo por el tribunal que conoce de la misma. La decisión sobre la inadmisibilidad de la demanda deberá ser publicada el mismo día en que se verifique.

Parágrafo Único: De la negativa de la admisión de la demanda se dará apelación, en ambos efectos, por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, si se intenta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la oportunidad establecida para la publicación de la sentencia interlocutoria que decidió la inadmisibilidad de la demanda al siguiente día de recibida la apelación, el tribunal de sustanciación, mediación y ejecución del Trabajo remitirá el expediente al tribunal Superior del Trabajo competente.

Artículo 125. El Tribunal Superior del Trabajo competente decidirá la apelación en forma oral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, previa audiencia de parte. Contra esta decisión será admisible el recurso de casación, siempre que se cumpla con los requisitos previstos en el artículo 171 de esta Ley. En todo caso, si no compareciere el demandante a la audiencia fijada por el tribunal, se entenderá que desistió de la apelación intentada.

Artículo 126. Admitida la demanda se ordenará la notificación del demandado, mediante un cartel que indicará el día y la hora acordada para la celebración de la audiencia preliminar, el cual será fijado por el alguacil, a la puerta de la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al empleador o consignándolo en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia, si la hubiere. El alguacil 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 día siguiente al de la constancia que ponga el secretario en autos de haber cumplido dicha actuación, comenzará a contarse el lapso de comparecencia del demandado.

También podrá darse por notificado quien tuviere mandato expreso para ello, directamente por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo respectivo.

El tribunal, a solicitud de parte o de oficio, podrá practicar la notificación del demandado por los medios electrónicos de los cuales disponga, siempre y cuando éstos le pertenezcan. A efectos de la certificación de la notificación, se procederá de conformidad con lo establecido en la Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas en todo cuanto le sea aplicable, atendiendo siempre a los principios de inmediatez, brevedad y celeridad de la presente Ley. A todo evento, el juez dejará constancia en el expediente, que efectivamente se materializó la notificación del demandado. Al día siguiente a la certificación anteriormente referida, comenzará a correr el lapso para la comparecencia de las partes a la audiencia preliminar.

Parágrafo Único: La notificación podrá gestionarse por el propio demandante o por su apoderado, mediante cualquier notario público de la jurisdicción del tribunal.

Artículo 127. También podrá el demandante solicitar la notificación por correo certificado con aviso de recibo.

La notificación por correo del demandado se practicará en su oficina o en el lugar donde ejerce su comercio o industria, en la dirección que previamente indique el solicitante. El alguacil depositará el sobre abierto conteniendo el cartel, a que hace referencia el artículo 130 de esta Ley, en la respectiva oficina de correo.

El funcionario de correo dará un recibo con expresión de los documentos incluidos en el sobre del remitente, del destinatario, la dirección de éste y la fecha de recibo del sobre y lo cerrará en presencia del alguacil. A vuelta de correo, el administrador o director enviará al tribunal remitente el aviso de recibo firmado por el receptor del sobre indicándose, en todo caso, el nombre apellido y cédula de identidad de la persona que lo firma.

El mencionado aviso de recibo será agregado al expediente por el secretario del tribunal, dejando constancia de la fecha de esta diligencia y al día siguiente comenzará a computarse el lapso de comparecencia del demandado.

Artículo 128. El demandado deberá comparecer a la hora que fije el tribunal, personalmente o por medio del apoderado, a fin de que tenga lugar la audiencia preliminar al décimo día hábil siguiente, posterior a la constancia en autos de su notificación o a la última de ellas, en caso de que fueren varios los demandados.

Capítulo II. De la Audiencia Preliminar

Artículo 129. La audiencia preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el juez de sustanciación, mediación y ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Parágrafo Único: Cuando el juez de sustanciación, mediación y ejecución esté en presencia de un litisconsorcio activo o pasivo, nombrará una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte, a los fines de mediar y conciliar las posiciones de las mismas.

Artículo 130. Si el demandante no compareciere a la audiencia preliminar se considerará desistido el procedimiento, terminando el proceso mediante sentencia oral que se reducirá en un acta, la cual deberá publicarse en la misma fecha. Contra esta decisión, el demandante podrá apelar a dos (2) efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Parágrafo Primero: El desistimiento del procedimiento solamente extingue la instancia, pero el demandante no podrá volver a proponer la demanda antes que transcurran noventa (90) días continuos.

Parágrafo Segundo: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el Tribunal Superior del Trabajo decidirá oral e inmediatamente la apelación, previa audiencia de parte, pudiendo ordenar la realización de una

nueva audiencia preliminar, cuando a su juicio existieren fundados y justificados motivos o razones de la incomparecencia del demandante por caso fortuito o fuerza mayor plenamente comprobables, a criterio del tribunal.

La decisión se reducirá a forma escrita y contra la misma será admisible el recurso de casación, si alcanzare la cuantía a que se refiere el artículo 171 de esta Ley, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha decisión.

Parágrafo Tercero: Si el recurrente no compareciere a la audiencia fijada para resolver la apelación, se considerará desistido el recurso de casación, y se condenará en las costas del recurso al apelante en las costas del recurso.

Artículo 131. Si el demandado no compareciere a la audiencia preliminar, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante y el tribunal sentenciará en forma oral conforme a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, reduciendo la sentencia a un acta que elaborará el mismo día, contra la cual, el demandado podrá apelar a dos efectos dentro de un lapso de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación del fallo.

El Tribunal Superior del Trabajo competente decidirá oral e inmediatamente y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir del día de recibo del expediente, pudiendo confirmar la sentencia de Primera Instancia o revocarla, cuando considerare que existieren justificados y fundados motivos para la incomparecencia del demandado por caso fortuito o fuerza mayor plenamente comprobables, a criterio del tribunal.

La decisión se reducirá a forma escrita y contra la misma será admisible el recurso de casación, si alcanzare la cuantía a la que se refiere el artículo 171 de esta Ley, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha decisión.

En todo caso, si el apelante no compareciere a la audiencia fijada para decidir la apelación, se considerará desistido el recurso intentado.

Artículo 132. La audiencia preliminar podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, previa aprobación del juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo.

Artículo 133. En la audiencia preliminar el juez de sustanciación, mediación y ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia de que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el juez dará por concluido el proceso mediante sentencia en forma oral que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

Artículo 134. Si no fuera posible la conciliación, el juez de sustanciación, mediación y ejecución deberá, a través del despacho saneador, resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiere detectar, sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en un acta.

Artículo 135. De no lograrse la conciliación ni el arbitraje, el demandado presentará en la audiencia preliminar el escrito de contestación de la demanda y acompañará las pruebas de las que quiera valerse. En el escrito de contestación, el demandado deberá determinar con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuáles niega o rechaza, expresando los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar y consignando sus pruebas. Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en la demanda, de los cuales, al contestar la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

El actor, en dicho acto, también deberá consignar sus pruebas, procediéndose de conformidad con el artículo 77 de esta Ley. Si el demandado no diera contestación de la demanda en la oportunidad señalada en este artículo, se le tendrá por confeso, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante. En este caso, el juez remitirá de inmediato el expediente al tribunal de juicio, quien procederá a sentenciar la causa, sin más dilación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, al recibo del expediente, ateniéndose a la confesión del demandado.

Artículo 136. El juez de sustanciación, mediación y ejecución al día siguiente de concluida la audiencia preliminar, remitirá el expediente al tribunal de juicio, a los fines de la decisión de la causa. La audiencia preliminar en ningún caso podrá exceder de cuatro (4) meses.

Artículo 137. A petición de parte, podrá el juez de sustanciación, mediación y ejecución acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama. Contra dicha decisión se admitirá recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir del acto que se impugna, la misma será decidida en forma oral e inmediata y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes por el Tribunal Superior del Trabajo, sin admitirse recurso de casación contra dicho fallo. La incomparecencia del recurrente a la audiencia se entenderá como el desistimiento que el recurrente hace de la apelación.

Capítulo III. Arbitraje

Artículo 138. El juez, a petición de las partes, ordenará la realización de un arbitraje que resuelva la controversia, a fin de estimular los medios alternos de resolución de conflictos, en la forma prevista en esta Ley.

Artículo 139. Para la realización del arbitraje se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje formada por tres (3) miembros. Los tres (3) árbitros serán escogidos al azar por el juez, de una lista de árbitros establecida oficialmente e integrada por distinguidos y calificados especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social.

Artículo 140. Para ser árbitro se requiere:

1. Tener la nacionalidad del país al que pertenezca.
2. Ser ciudadano de reconocida honorabilidad;
3. Ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo, o profesional de otra área especialista en Seguridad Social.

Artículo 141. Los árbitros serán juramentados por el Tribunal Supremo de Justicia y estarán obligados a cumplir con sus funciones, salvo el caso que tengan causal de inhibición o excusa debidamente justificada, a juicio del tribunal de la causa.

Artículo 142. Los árbitros podrán ser recusados o deberán inhibirse de conocer aquellos asuntos sometidos a su consideración, cuando se encuentren incurso en alguna de las causales de inhibición o recusación previstas en esta Ley.

Artículo 143. El costo de los honorarios profesionales de los árbitros será cancelado por las partes solicitantes del arbitraje. En caso de inconformidad con el monto de los honorarios estimados por los árbitros, éste será fijado prudentemente por el juez competente, dependiendo de la complejidad del asunto. Si el arbitraje es solicitado por el trabajador y éste no pudiere pagar los honorarios fijados, serán pagados por el Estado.

Artículo 144. La Junta de Arbitraje constituida será presidida por el árbitro que establezca el tribunal y se reunirá a las horas y en el lugar que éste designe.

Artículo 145. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría.

Artículo 146. La Junta de Arbitraje tendrá las más amplias facultades, a fin de decidir el asunto planteado y sus audiencias serán públicas, mediante el procedimiento oral.

Artículo 147. La Junta de Arbitraje deberá producir su laudo arbitral conforme a los principios generales que orientan esta Ley, aplicando el procedimiento establecido en la misma.

Artículo 148. El laudo arbitral deberá ser dictado, previa la realización de la audiencia, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya constituido la Junta de Arbitraje.

Artículo 149. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán inapelables.

Queda a salvo el derecho de las partes de interponer recurso de casación, por ante el Tribunal Supremo de Justicia, contra el laudo arbitral, dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación:

1. Cuando fuere dictado fuera de los límites del arbitraje;
2. Si estuviere concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse; y

3. Si en el procedimiento no se observaron sus formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar oportunamente contra ellas.

Capítulo IV. Del Procedimiento de juicio

Artículo 150. Al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente, el juez de juicio fijará, por auto expreso, el día y la hora para la celebración de la audiencia de juicio, dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, contados a partir de dicha determinación.

Artículo 151. En el día y la hora fijados para la realización de la audiencia de juicio, deberán concurrir las partes o sus apoderados, quienes expondrán oralmente los alegatos contenidos en la demanda y en su contestación, y no podrá ya admitirse la alegación de nuevos hechos. Si no compareciere la parte demandante se entenderá que desiste de la acción; en este caso, el juez de juicio dictará un auto en forma oral, reduciéndolo a un acta que se agregará al expediente. Contra esta decisión podrá el demandante apelar en ambos efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Si fuere el demandado quien no compareciere a la audiencia de juicio, se tendrá por confeso con relación a los hechos planteados por la parte demandante, en cuanto sea procedente en derecho la petición del demandante, sentenciando la causa en forma oral con base a dicha confesión; sentencia que será reducida en forma escrita, en la misma audiencia de juicio. El demandado podrá apelar la decisión en ambos efectos, dentro del lapso de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la publicación del fallo.

En las situaciones anteriormente referidas serán consideradas como causas justificativas de la incomparecencia de las partes el caso fortuito o fuerza mayor, comprobables a criterio del tribunal.

En los casos de apelación, el Tribunal Superior del Trabajo respectivo decidirá sobre la misma, en forma oral e inmediata, previa audiencia de parte, en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles siguientes a partir del recibo del expediente. Siempre será admisible recurso de casación contra dichas decisiones, si la cuantía excediere del monto establecido en el artículo 171 de esta Ley. Si ninguna de las partes compareciere a la audiencia, el proceso se extinguirá y así lo hará constar el juez, en acta que inmediatamente levantará al efecto.

Artículo 152. La audiencia será presidida personalmente por el juez de juicio, quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para asegurar la mejor celebración de la audiencia. Oído los alegatos de las partes, se evacuarán las pruebas comenzando con las del demandante, en la forma y oportunidad que determine el tribunal. En la audiencia o debate oral no se permitirá a las partes ni la presentación, ni la lectura de escritos, salvo que se trate de alguna prueba existente en los autos, a cuyo tenor deba referirse la exposición oral.

Artículo 153. En la audiencia de juicio, las partes presentarán los testigos que hubieren promovido en la audiencia preliminar con su identificación correspondiente, los cuales deberán comparecer sin necesidad de notificación alguna, a fin de que declaren oralmente ante el tribunal con relación a los hechos debatidos en el proceso, pudiendo ser repreguntados por las partes y por el juez de juicio.

Toda coacción ejercida en contra de los testigos promovidos será sancionada conforme a las previsiones legales.

Artículo 154. Los expertos están obligados a comparecer a la audiencia de juicio, para lo cual el tribunal le notificará oportunamente. La no comparecencia injustificada del experto a la audiencia de juicio será causal de destitución, si el mismo es un funcionario público; si es un perito privado, se entenderá como un desacato a las órdenes del tribunal, sancionándosele con multa.

Artículo 155. Evacuada la prueba de alguna de las partes, el juez concederá a la parte contraria, un tiempo breve para que haga oralmente las observaciones que considere oportunas.

Artículo 156. El juez de juicio podrá ordenar, a petición de parte o de oficio, la evacuación de cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminados los actos de examen de testigos, cuando lo considere inoficioso o impertinente.

Artículo 157. La audiencia de juicio podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate con la aprobación del juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo.

Artículo 158. Concluida la evacuación de las pruebas, el juez se retirará de la audiencia por un tiempo que no excederá de sesenta (60) minutos. Mientras tanto, las partes permanecerán en la Sala de Audiencias.

De regreso en la Sala de Audiencias, el juez de juicio pronunciará su sentencia oralmente, expresando el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, la cual reducirá de inmediato, en cuanto a su dispositiva, a forma escrita. Si el juez de juicio no decide la causa inmediatamente después de concluido el debate oral, éste deberá repetirse de nuevo, para lo cual se fijará nueva oportunidad.

En casos excepcionales, por la complejidad del asunto debatido, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor, el juez de juicio podrá diferir, por una sola vez, la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles, después de evacuadas las pruebas. En todo caso, deberá, por auto

expreso, determinar la fecha para la cual se difirió el acto para sentenciar, a los fines de la comparecencia obligatoria de las partes a este acto.

Parágrafo Único: Constituye causal de destitución el hecho de que el juez de juicio no decida la causa dentro de la oportunidad establecida en esta Ley.

Artículo 159. Dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes al pronunciamiento oral de la sentencia, el juez deberá en su publicación reproducir por escrito el fallo completo, el cual se agregará a las actas, dejando el secretario constancia del día y hora de la consignación. El fallo será redactado en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa ni de transcripciones de actas, ni de documentos que consten en el expediente; pero contendrá la identificación de las partes y sus apoderados, los motivos de hecho y de derecho de la decisión, así como la determinación del objeto o la cosa sobre la cual recaiga la decisión; pudiendo ordenar, si fuere necesario, experticia complementaria del objeto, con un único perito, el cual será designado por el tribunal.

Artículo 160. La sentencia será nula:

1. Por faltar las determinaciones indicadas en el artículo anterior;
2. Por haber absuelto la instancia;
3. Por resultar la sentencia de tal modo contradictoria, que no pueda ejecutarse o no aparezca que sea lo decidido; y
4. Cuando sea condicional o contenga ultrapetita.

Artículo 161. De la sentencia definitiva dictada por el juez de juicio, se admitirá apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso para la publicación del fallo en forma escrita. Esta apelación se propondrá en forma escrita ante el juez de juicio, quien remitirá de inmediato el expediente al Tribunal Superior del Trabajo competente.

Negada la apelación o admitida en un solo efecto, la parte podrá recurrir de hecho, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, solicitando que se ordene oír la apelación o que se le admita en ambos efectos.

Artículo 162. La audiencia deberá ser reproducida en forma audiovisual, debiendo el juez de juicio remitir, junto con el expediente, y en sobre sellado, la cinta o medio electrónico de reproducción, para el conocimiento del Tribunal Superior del Trabajo o la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. En casos excepcionales y ante la imposibilidad manifiesta de la reproducción audiovisual de la audiencia, ésta podrá realizarse sin estos medios, dejando el juez constancia de esta circunstancia en la reproducción de la sentencia.

Capítulo V. Del Procedimiento de Segunda Instancia

Artículo 163. Al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente, el Tribunal Superior del Trabajo competente fijará por auto expreso el día y la hora de la celebración de la audiencia oral, dentro de un lapso no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir de dicha determinación.

Con relación a los expertos, el tribunal ordenará su comparecencia, previa notificación de los mismos.

Artículo 164. En el día y la hora señalados por el Tribunal Superior del Trabajo para la realización de la audiencia, se producirá la vista de la causa bajo la suprema y personal dirección del tribunal. En el supuesto que no compareciere a dicha audiencia la parte apelante, se declarará desistida la apelación y el expediente será remitido al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución correspondiente.

Artículo 165. Concluido el debate oral, el juez superior del trabajo se retirará de la audiencia por un tiempo que no será mayor de sesenta (60) minutos. En la espera, las partes permanecerán en la Sala de Audiencias.

Concluido dicho lapso, el juez superior del trabajo deberá pronunciar su fallo en forma oral, debiendo reproducir en todo caso, de manera sucinta y breve la sentencia, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, sin formalismos innecesarios dejando expresa constancia de su publicación. A los efectos del ejercicio de los recursos a que hubiere lugar, se deberá dejar transcurrir íntegramente dicho lapso.

En casos excepcionales, por la complejidad del asunto debatido o por caso fortuito o de fuerza mayor, el juez superior del trabajo podrá diferir por una sola vez la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles, después de concluido el debate oral. En todo caso, deberá por auto expreso determinar la fecha para la cual han diferido el acto para sentenciar, a los fines de la comparecencia obligatoria del apelante.

Parágrafo Único: Constituye causal de destitución el hecho de que el juez superior del trabajo, no decida la causal dentro de la oportunidad establecida en la ley.

Artículo 166. La audiencia deberá ser reproducida en forma audiovisual. En casos excepcionales, y ante la imposibilidad manifiesta de reproducción audiovisual de la audiencia, ésta podrá realizarse sin estos medios, dejando el Tribunal Superior del Trabajo constancia de esta circunstancia en la reproducción de la sentencia.

Capítulo VI. Recurso de Casación Laboral

Artículo 167. El recurso de casación puede proponerse:

1. Contra las sentencias de segunda instancia que pongan fin al proceso.
2. Contra los laudos arbitrales.

Al proponerse el recurso contra la sentencia que puso fin al juicio, quedan comprendidas en él las interlocutorias que hubieren producido un gravamen no reparado por ella.

Artículo 168. Se declarará con lugar el recurso de casación:

1. Cuando en el proceso se hayan quebrantado u omitido formas sustanciales de los actos que menoscaben el derecho a la defensa.

2. Cuando se haya incurrido en un error de interpretación acerca del contenido y alcance de una disposición expresa de la ley o aplicada falsamente una norma jurídica; cuando se aplique una norma que no esté vigente, o se le niegue aplicación y vigencia a una que lo esté; o cuando se haya violado una máxima de experiencia. En estos casos, la infracción tiene que haber sido determinante de lo dispositivo en la sentencia.

3. Por falta, contradicción, error, falsedad o manifiesta ilogicidad de la motivación.

Artículo 169. El recurso de casación se anunciará en forma escrita ante el Tribunal Superior del Trabajo que dictó la sentencia contra la cual se recurre, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir del vencimiento del término que se da para la publicación de la sentencia. El Tribunal Superior del Trabajo lo admitirá o lo rechazará, el día siguiente del vencimiento del lapso que se da para el anuncio. En caso de negativa, deberá motivar el rechazo y en caso de admisión, hará constar en el auto el día que correspondió al último de los cinco (5) días hábiles que se dan para el anuncio, remitiendo el expediente en forma inmediata.

Artículo 170. En caso de negativa de la admisión del recurso de casación, el Tribunal Superior del Trabajo que lo rechazó, mantendrá el expediente durante cinco (5) días hábiles, a fin de que el interesado pueda recurrir de hecho por ante el Tribunal Supremo de Justicia, proponiéndose el recurso de manera escrita en el mismo expediente, por ante el mismo Tribunal Superior del Trabajo que negó su admisión, quien lo remitirá, vencido los cinco (5) días, al Tribunal Supremo de Justicia, para que ésta lo decida sin audiencia previa, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de las actuaciones.

Si el recurso de hecho fuere declarado con lugar, comenzará a correr desde el día siguiente a dicha declaratoria el lapso de formalización del recurso de casación; en caso contrario, el expediente se remitirá directamente al juez que deba conocer de la ejecución, participándole de la remisión al tribunal de donde provino el expediente.

En caso de interposición maliciosa del recurso de hecho, el tribunal supremo de justicia en su sala respectiva podrá imponer una multa proporcional al monto de la demanda. En este último caso, el auto será motivado. Si el recurrente no pagare la multa dentro del lapso de tres (3) días hábiles, sufrirá un arresto en jefatura civil de quince (15) días.

Artículo 171. Admitido el recurso de casación o declarado con lugar el de hecho, comenzará a correr, desde el día siguiente al vencimiento de los cinco (5) días hábiles que se dan para efectuar el anuncio, en el primer caso, y el día hábil siguiente al de la declaratoria con lugar del recurso de hecho, en el segundo caso, un lapso de veinte (20) días consecutivos, dentro del cual la parte o las partes recurrentes deberán consignar un escrito razonado, directamente por ante el Tribunal Supremo de Justicia. Dicho escrito de formalización deberá contener los argumentos que a su juicio justifiquen la nulidad del fallo recurrido, y el mismo no podrá exceder de tres (3) folios útiles y sus vueltos, sin más formalidades.

Será declarado perezoso el recurso, cuando la formalización no se presente en el lapso a que se contrae este artículo o cuando el escrito no cumpla con los requisitos establecidos.

La recusación o inhabilitación que se proponga contra los magistrados del Tribunal Supremo de Justicia no suspenderá el lapso de la formalización

Artículo 172. Transcurridos los veinte (20) días consecutivos establecidos en el artículo anterior, si se ha consignado el escrito de formalización, la contraparte podrá, dentro de los veinte (20) días consecutivos siguientes, consignar por escrito los argumentos que a su juicio contradigan los alegatos del formalizante. Dicho escrito no podrá exceder de tres (3) folios útiles y sus vueltos.

Artículo 173. Transcurrido el lapso de veinte (20) días consecutivos establecidos en el artículo anterior, el Tribunal Supremo de Justicia dictará un auto, fijando el día y la hora para la realización de la audiencia, en donde las partes deberán formular sus alegatos y defensas oralmente, de manera pública y contradictoria. Podrá promoverse prueba únicamente cuando el recurso se funde en un defecto de procedimiento sobre la forma cómo se realizó algún acto, en contraposición a lo señalado en el acta del debate o en la sentencia; la promoción se hará en los escritos de interposición o de contestación del recurso, señalando de manera precisa lo que se pretende probar.

La audiencia podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, con la aprobación de los magistrados. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo.

Si el recurrente no compareciere a la audiencia, se declarará desistido el Recurso de Casación y el expediente será remitido al tribunal correspondiente.

Artículo 174. Concluido el debate oral, el tribunal deberá dictar su sentencia en forma oral e inmediata, debiéndose reproducir y publicar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la producción de la sentencia

En casos excepcionales, por la complejidad del asunto debatido, los magistrados integrantes del Tribunal Supremo de Justicia podrán diferir, por una sola vez, la oportunidad para dictar sentencia por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles, después de concluido el debate oral. En todo caso, deberán por auto expreso determinar la fecha para la cual han diferido el acto para sentenciar, a los fines de la comparecencia de las partes al acto.

Artículo 175. En su sentencia, la Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia se pronunciará sobre las infracciones denunciadas, extendiéndose al fondo de la controversia, al establecimiento y apreciación de los hechos que hayan efectuado los tribunales de Instancia.

Si al decidir el recurso, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación hubiere detectado alguna infracción a las que se refiere el ordinal primero del artículo 172 de esta Ley, se decretará la nulidad del fallo y la reposición de la

causa al estado que considere necesario para restablecer el orden jurídico infringido, siempre que dicha reposición sea útil.

La sentencia de casación deberá decidir el fondo de la controversia casando o anulando el fallo, sin posibilidad de reenvío, o lo confirmará, según sea el caso.

Podrá también el Tribunal Supremo de Justicia de oficio hacer pronunciamiento expreso, para casar el fallo recurrido con base en las infracciones de orden público y constitucionales que ella encontrare, aunque no se les haya denunciado.

En la sentencia del recurso se hará pronunciamiento expreso sobre las costas, y su condenatoria será obligatoria su condenatoria en caso de desistimiento o cuando se le deje perecer.

Artículo 176. Decidido el recurso, inmediatamente el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación remitirá el expediente al Tribunal Superior del Trabajo respectivo. Al siguiente día de recibido el expediente, el Tribunal Superior del Trabajo lo remitirá al tribunal de juicio; éste, una vez declarada definitivamente la sentencia, enviará al día siguiente el expediente al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, para que ejecute la sentencia.

Artículo 177. Los jueces de instancia deberán acoger la doctrina de casación establecida en casos análogos, para defender la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia.

Capítulo VII. Control de la Legalidad

Artículo 178. El Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación podrá, a solicitud de parte, conocer de aquellos fallos emanados de los Tribunales Superiores del Trabajo, que aún y cuando no fueran recurribles en casación, sin embargo, violenten o amenacen con violentar las normas de orden público laboral o cuando la sentencia recurrida sea contraria a la reiterada doctrina jurisprudencial de dicha Sala de Casación.

En estos casos, la parte recurrente podrá, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación del fallo ante el Tribunal Superior del Trabajo correspondiente, solicitar el control de la legalidad del asunto mediante escrito, que en ningún caso excederá de tres (3) folios útiles y sus vueltos.

El Tribunal Superior deberá remitir el expediente a la Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia de manera inmediata; la cual, una vez recibido el expediente, decidirá sumariamente con relación a dicha solicitud. En el supuesto que el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación decida conocer del asunto, fijará la audiencia, siguiendo el procedimiento establecido en el Capítulo anterior. La declaración de inadmisibilidad del recurso se hará constar en forma escrita por auto del tribunal, sin motivación alguna. De igual manera, estará sujeto a multa el recurrente que interponga el recurso maliciosamente. En este último

caso, el auto será motivado. Si el recurrente no pagara la multa dentro del lapso de tres (3) días, sufrirá arresto en jefatura civil de quince (15) días.

Artículo 179. Si el recurso de control de la legalidad fuera tramitado y sustanciado, el Tribunal Supremo de Justicia podrá decretar la nulidad del fallo, ordenando la reposición de la causa al estado que considere necesario para restablecer el orden jurídico infringido, o deberá decidir el fondo de la controversia, anulando el fallo del Tribunal Superior, sin posibilidad de reenvío; en caso contrario, el fallo impugnado quedará definitivamente firme.

Capítulo VIII. Procedimiento de Ejecución

Artículo 180. Cuando la sentencia definitiva o un acto equivalente a ella haya quedado definitivamente firme y decretada su ejecución, la ejecución forzosa se llevará a cabo al cuarto día hábil siguiente, si dentro de los tres (3) días hábiles que anteceden no ha habido cumplimiento voluntario. Si la ejecución forzosa no se llevare a cabo en la oportunidad señalada, el tribunal fijará, por auto expreso, una nueva oportunidad para su ejecución.

Artículo 181. Los tribunales del trabajo competentes de primera instancia, harán ejecutar las sentencias definitivamente firmes y ejecutoriadas o cualquier otro acto que tenga fuerza de tal, que hubieren dictado, así como los que dicten los Tribunales Superiores del Trabajo o el Tribunal Supremo de Justicia, según sea el caso

Artículo 182. Para la ejecución de las sentencias y demás decisiones que legalmente se dictaren, los tribunales del trabajo podrán solicitar el auxilio de la fuerza pública.

Artículo 183. En la ejecución de la sentencia, en cuanto no se oponga a lo dispuesto en la presente Ley; se anunciará el remate con la publicación de un solo cartel y el justiprecio de los bienes a rematar los hará un solo perito designado por el tribunal.

En ningún caso la aplicación supletoria prevista en el presente artículo puede contrariar los principios de brevedad, oralidad, inmediación y concentración establecidos en esta Ley.

Artículo 184. El juez de Ejecución está facultado para disponer de todas las medidas que considere pertinentes, a fin de garantizar la efectiva ejecución del fallo y que esta discusión no se haga ilusoria.

Podrá también el juez dictar cualquier disposición complementaria para asegurar la efectividad y resultado de la medida que hubiere decretado.

Artículo 185. En caso de que el demandado no cumpliera voluntariamente con la sentencia, procederá el pago de intereses de mora sobre las cantidades

condenadas, las cuales serán calculadas a la tasa de mercado vigente establecida por el Banco Central Nacional para los intereses sobre prestaciones sociales, y correrán desde la fecha del decreto de ejecución hasta la materialización de ésta, entendiéndose por esto último, la oportunidad del pago efectivo, en el lapso establecido en la presente Ley. Igualmente, procederá la indexación o corrección monetaria sobre las cantidades condenadas, la cual debe ser calculada desde el decreto de ejecución hasta su materialización, entendiéndose por esto último la oportunidad de pago efectivo.

Artículo 186. Contra las decisiones del juez en la fase de ejecución, se admitirá recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del acto que se impugna, y la misma será decidida en forma oral e inmediata, previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, por el Tribunal Superior del Trabajo; contra dicho fallo no se admitirá recurso de casación.

La no comparecencia del recurrente a la audiencia se entenderá como el desistimiento que el mismo hace de la apelación.

TÍTULO VIII. DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Capítulo I. De la Estabilidad

Artículo 187. Cuando el empleador despida a uno o más trabajadores deberá participarlo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al juez de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido; de no hacerlo, se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Del mismo modo, el trabajador podrá ocurrir ante el juez de sustanciación, mediación y ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que, inútil como resultare la conciliación, el juez de juicio la califique y ordene su reenganche y pago de sus salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la 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 corresponden en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Artículo 188. El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en el presente Título., pero de la decisión emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente no se concederá el recurso de casación.

Artículo 189. El Juez de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

Artículo 190. El patrono podrá persistir en su propósito de despedir al trabajador, bien en el transcurso del procedimiento o en la oportunidad de la ejecución del fallo, para lo cual deberá pagar al trabajador, adicionalmente a los conceptos derivados de la relación de trabajo y los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, las indemnizaciones establecidas en la Ley. Si el trabajador manifestare su inconformidad con el pago consignado ante de la ejecución del fallo, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, convocará a las partes a una audiencia que tendrá lugar al segundo (2°) día hábil siguiente y mediará la solución del conflicto; de no lograrse deberá decidir sobre la procedencia o no de lo invocado por el trabajador. Si el patrono persiste en el despido estando el proceso en etapa de ejecución del fallo y el trabajador manifestare su inconformidad con el pago consignado, el juez de sustanciación, mediación y ejecución instará a las partes a la conciliación. De no lograrse, procederá la ejecución definitiva del fallo.

Artículo 191. 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 refiere la ley, cuando el despido obedezca a una justa causa que en todo caso será objeto de calificación por el tribunal competente.

Artículo 192. Será causal de destitución del Juez el hecho de que éste no decida el procedimiento en la oportunidad fijada en este capítulo.

8

Panorama Laboral 2012

América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Panorama **Laboral** 2012

América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Prólogo

Una región con empleo enfrenta el desafío de la desigualdad

Los nuevos indicadores sobre el trabajo en América Latina y el Caribe retratan una región que pasa por su mejor momento a pesar de las crisis en otras latitudes.

Ahora, enfrentamos el reto de aprovechar esta plataforma para reparar déficits que entorpecen las expectativas de desarrollo.

El Panorama Laboral 2012 de América Latina y el Caribe que presenta la OIT dice que la tasa de desempleo sigue cayendo, los salarios reales aumentan, hay progresos en la expansión del trabajo formal y avanza la cobertura de la seguridad social.

En 2012 la tasa promedio de desempleo urbano para la región bajó de nuevo hasta 6,4%. Es un logro importantísimo para un lugar del mundo donde hace menos de una década ese indicador superaba el 10%.

Y en 2013 la tasa de desempleo urbano continuará bajando, probablemente hasta 6,2%. Estos niveles de desempleo se encuentran en sus mínimos históricos.

En cuanto a los ingresos de las personas, hasta el tercer trimestre de 2012 los salarios reales crecieron más de 3% en varios países y los salarios mínimos más de 6% en el promedio regional.

Hay importantes indicios de que también mejora la calidad del empleo. En muchos países, el empleo asalariado, asociado a la formalidad, creció más que el trabajo por cuenta propia, generalmente vinculado a la informalidad.

Por otra parte, la cobertura de seguridad social tanto en salud como en cotización a pensiones está por encima de la línea de 60 por ciento tras mejorar varios puntos en los últimos años.

Son buenas noticias pero queda mucho por hacer:

- casi 15 millones de personas están desempleadas
- entre quienes sí tienen trabajo casi la mitad está en situación de informalidad
- hay 20 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan presumiblemente desalentados por altos índices de desocupación y malas condiciones laborales
- la pobreza ha bajado pero continúa afectando a 167 millones de personas
- alrededor de 90 millones de trabajadores y trabajadoras no tienen cobertura de seguridad social.

Las mujeres siguen teniendo un desempleo 1,4 veces mayor que el de los hombres, y los jóvenes cargan con tasas que triplican las de los adultos.

Además la situación de los países es heterogénea y es evidente que más allá de los promedios regionales algunos tienen mejores resultados que otros. Y esto es percibido por la gente.

En este escenario es oportuno recordar que el crecimiento es indispensable pero no suficiente. Es necesario que los países coloquen la generación de más y mejores empleos como un objetivo fundamental de su política macroeconómica.

Las economías que mejor desempeño han tenido han sido aquellas que han estimulado la productividad, la apertura y la inversión, pero también aplicaron medidas para proteger el salario real y estimular la demanda agregada por medio del uso racional del gasto público, con una intervención positiva del Estado.

La política de salarios mínimos ha jugado un papel relevante como instrumento de redistribución de ingresos y combate a la pobreza.



Al proteger los puestos de trabajo y los ingresos de las personas se genera un beneficio para las economías. Fue lo que hicieron muchos países de esta región para enfrentar la crisis.

Pero no podemos bajar la guardia

Es necesario estar atentos en momentos de incertidumbre internacional. El buen pronóstico regional podría cambiar en una globalización tan volátil. Ya se han experimentado las perturbaciones de la crisis en la Zona Euro donde hay socios importantes como España, de la desaceleración de la economía China cuyos efectos ponen en evidencia la necesidad de intervenir en una estructura productiva muy atada a las materias primas, y de la lentitud de la recuperación estadounidense.

Además, es importante que no se sucumba a la tentación de romper el esquema de la disciplina en las cuentas nacionales. Los déficits fiscales son el punto de partida para la inflación, la fuga de capitales, el endeudamiento interno y externo, las devaluaciones incontrolables y el desempleo. Las políticas sociales de nuevo tipo para nuestra región deben seguir en consonancia con ese principio fundamental.

También es vital preservar el vínculo entre empleadores y trabajadores, poner en práctica instrumentos de regulación de las relaciones laborales, en el marco del respeto a los derechos fundamentales del trabajo. El diálogo social y la confianza mutua entre los actores sociales no se pueden improvisar. Son mecanismos de largo aliento. Toma tiempo construir confianza.

La región ha avanzado, como lo demuestran los resultados incluidos en este Panorama Laboral 2012.

Los buenos resultados deben recordarnos que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente siguen siendo el mejor antídoto contra la pobreza y la desigualdad.

Elizabeth Tinoco

Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe



Reconocimientos

La Directora Regional de la Oficina de OIT para América Latina y el Caribe, Elizabeth Tinoco, manifiesta su reconocimiento al equipo de trabajo responsable por la elaboración del Panorama Laboral 2012.

La presente edición del Panorama Laboral se ha estructurado en las siguientes partes: Prólogo; Resumen Ejecutivo; una evaluación de la situación del empleo en la región en el 2012 y perspectivas al 2013; un balance de los principales desafíos del empleo y la cohesión social durante los últimos años; una revisión de los alcances del trabajo doméstico, teniendo como referente el nuevo Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Finalmente se incluye un análisis sobre las condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas.

Miguel Del Cid tuvo a su cargo la coordinación de esta publicación, tanto en la preparación de diversos textos como en la labor de edición, realizada con la colaboración de Manuel Délano.

Un arduo esfuerzo para asegurar la sistematización y consistencia de los indicadores, así como para el análisis de la situación laboral de coyuntura y la revisión final de textos de la imprenta fue realizado por Bolívar Pino con la colaboración de Werner Gárate.

En la redacción del presente informe participaron, además, funcionarios de diversas oficinas de la OIT en la región y la sede, particularmente de las oficinas de Lima y Santiago. Un agradecimiento especial a los colegas Juan Chacaltana, María Elena Valenzuela y Gerhard Reinecke.

El procesamiento de las bases de datos y la provisión de gran parte de los indicadores de este informe fue hecho por el equipo de programadores del Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC/Panamá), particularmente Rigoberto García, Manuel Córdoba y al Consultor Horacio Barría.

Un agradecimiento especial a la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la sede de OIT en Ginebra por su contribución en la lectura y retroalimentación de los textos.

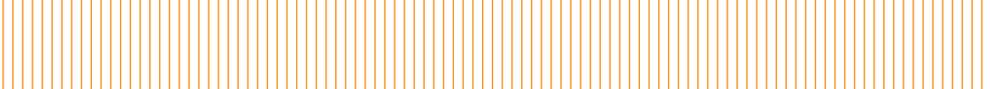
El Panorama Laboral 2012 avanzó en la renovación de la imagen y estilo gráfico realizada por Carola González, bajo la coordinación de Luis Córdoba, quien además está a cargo de la divulgación del informe a la prensa. El trabajo de diagramación se realizó en Computextos, SAC, mientras que Naida Müller tuvo bajo su responsabilidad la revisión del producto final y la relación con la imprenta.

Igualmente un reconocimiento a los servicios de apoyo de la Oficina Regional, particularmente a las y los colegas de las unidades de Programación y Finanzas, por su valioso soporte en las distintas etapas del proceso de esta publicación, así como a todos los colegas de la OIT que de una u otra forma han colaborado para hacer posible esta publicación.

La traducción al inglés de esta publicación estuvo a cargo de Kristin Keenan con la supervisión de Guillermo García-Huidobro.

Finalmente una mención especial a los institutos y oficinas nacionales de estadística de la región por sus aportes al desarrollo del Sistema de Información Laboral de América Latina y el Caribe y que hacen posible la publicación del Panorama Laboral 2012.





Resumen Ejecutivo / Panorama
Laboral 2012



La situación laboral en América Latina y el Caribe siguió mejorando en 2012

Los principales indicadores del mercado de trabajo prosiguieron su tendencia a la mejoría en América Latina y el Caribe, a pesar de la desaceleración de las economías, en especial de los países desarrollados, registrada como consecuencia de la adversa situación económica internacional durante 2012.

La tasa de desempleo urbano continuó bajando y hasta el tercer trimestre de 2012 era menor en cuatro décimas porcentuales respecto del mismo período de 2011, situándose en 6.5% de la población económicamente activa (PEA).

Se estima que al finalizar 2012 la tasa de desempleo urbano regional promedio se sitúa en 6.4%, tres décimas porcentuales bajo el desempleo registrado en 2011.

Este desempeño significa que en las zonas urbanas el desempleo disminuye en 400 mil personas, pero persiste como un drama humano que afecta las vidas de cerca de 14.8 millones de mujeres y hombres de América Latina y el Caribe y sus familias.

La tasa de desempleo se redujo para mujeres y hombres en la mayoría de los países de la región en 2012. Sin embargo, persisten las brechas de género en la incidencia del desempleo, pues la desocupación entre las mujeres continúa siendo 1.4 veces el desempleo de los hombres. Al tercer trimestre de 2012, la tasa de desempleo regional de las mujeres era 7.7%, mientras que la de los hombres llegaba a 5.6%, en el promedio ponderado.

También se mantuvo la tendencia de disminución en la tasa de desempleo para los jóvenes, que cayó cerca de un punto porcentual, pasando desde 15.2% a 14.3% en el período considerado. Esta baja es principalmente atribuible al comportamiento que se observa desde hace años de una disminución en la presión de la juventud para la búsqueda de empleo (tasa de participación), lo que se relaciona en el largo plazo con una mayor retención escolar.

No obstante estos progresos, persisten los indicios sobre la mayor exclusión de los jóvenes del mercado laboral, pues su tasa de desempleo triplica la de la población adulta.

La disminución en los indicadores de desocupación del total de la población regional se explica por el mayor dinamismo que se registró en la creación de empleos con relación al crecimiento de la fuerza de trabajo en el conjunto de las economías. Así, mientras la tasa de ocupación aumentó en seis décimas porcentuales en los tres primeros trimestres de 2012 respecto al mismo período del año previo (de 55.5% a 56.1%), la tasa de participación lo hizo en tres décimas porcentuales (de 59.7% a 60.0%).

El empleo asalariado continuó creciendo con más vigor que el trabajo por cuenta propia en una parte de los países, lo que constituye un indicio de modernización del mercado laboral y, en cierto modo, de formalización del empleo en esos países. Este comportamiento se observó en Brasil (2.3%), Chile (4.0%), Colombia (4.4%), Panamá (5.5%) y Venezuela (República Bolivariana de) (3%). Por el contrario, en Argentina el empleo asalariado experimentó una caída (-2.2%). En Ecuador y México el trabajo por cuenta propia creció a un mayor ritmo, aunque también fue importante el incremento del empleo asalariado (3.3% y 4.0%, respectivamente).

Desde el punto de vista sectorial, la industria manufacturera, que en años anteriores contribuyó de manera importante en la generación de nuevos empleos a nivel regional, fue la actividad más afectada en varios países de la región durante los primeros nueve meses de 2012 en comparación con el mismo período de 2011. En contrapartida, el comercio creció en la mayoría de los países con información disponible, en la línea con el creciente peso a largo plazo en la estructura ocupacional de la región.

Por otro lado, los registros administrativos de un grupo de países con información disponible reflejan progresos en la creación de empleo protegido por la seguridad social. Hasta el tercer trimestre de 2012 casi todos los países de la región tenían tasas de variación vigorosas en el empleo protegido y superiores a 3%, aunque en algunos de ellos a menor ritmo que en 2011. Esto es un indicio del incremento en el empleo formal registrado en los dos años previos.

Las remuneraciones medias y los salarios mínimos crecieron en 2012

Durante 2012 se mantuvo la tendencia de desaceleración de la inflación en la mayoría de los países de la región, y en el promedio regional se estima en 4.4% (diciembre 2011 – octubre 2012),

contra 6.2% en el mismo período del año previo. Ello ha favorecido el poder de compra de las remuneraciones.

Hasta el tercer trimestre de 2012, las remuneraciones medias en términos reales crecieron en la mayoría de los países con información disponible a ritmos superiores que el año previo, en un reflejo de la dinámica de creación de empleo en la región. El promedio de 8 países seleccionados reflejó un incremento en términos reales de 2,4%, superior al del mismo período de 2011 cuando fue de 1,2%.

A su vez, los salarios mínimos reales experimentaron un incremento más sólido, del orden de 6.9% en el promedio ponderado regional, muy por sobre el registro de 2011 (2.7%). Esto se debe a que la gran mayoría de los países de América Latina hicieron ajustes al alza de los salarios mínimos durante 2012.

En el mediano y largo plazo, la mayoría de los países de la región han mantenido una orientación de políticas que les ha permitido mejorar o preservar el poder de compra de los salarios mínimos, aún cuando se reconoce que prevalecen rezagos o brechas si se contrasta su poder adquisitivo con el costo de una canasta básica.

La mejoría de los salarios mínimos reales ha permitido a los asalariados de menores calificaciones y entrantes al mercado laboral compartir relativamente los beneficios del crecimiento del producto y la productividad. Asimismo, junto al aumento del empleo y ocupación, la expansión de la masa salarial potencia el consumo de los hogares y la demanda interna, uno de los pilares que ha permitido preservar el dinamismo del nivel de actividad económica en la región.

Los países de América Latina siguen enfrentando el desafío de esa doble dimensión que caracteriza al salario, como fuente de satisfacción de necesidades básicas y componente del costo de producción y, por tanto, de la competitividad de las empresas. Los actores del mundo del trabajo tienen la oportunidad de acordar una política de salarios que pueda conciliar esta dualidad y en este reto, la productividad juega un papel importante. La política de salarios mínimos y la negociación colectiva son instrumentos de acción cotidiana para los sindicatos y empresas y existen países de reconocido liderazgo en la región en esta materia, que pueden ofrecer buenas prácticas y casos exitosos.

Persisten enormes retos para avanzar hacia los objetivos de trabajo decente y cohesión social

Si bien en el largo plazo se han observado avances importantes en la reducción del desempleo y progresos en otras condiciones del trabajo decente, a inicios de la presente década prevalecen ingentes desafíos.

Desde inicios de la década de 2000, la tasa de desempleo regional se ha reducido desde más de 10% hasta 6.4% en 2012. También se observan mejoras importantes en la calidad del empleo a partir de un aumento en el empleo asalariado en empresas estructuradas y en la cobertura de la protección social.

Un gran desafío consiste en que, a pesar del importante ciclo de crecimiento de la región durante los años 2000, al finalizar este período se mantienen brechas estructurales difíciles de superar. Por ejemplo, la proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores auxiliares en el empleo urbano total se redujo sólo en 2.6 puntos porcentuales en 11 años. A inicios de esta década cerca de uno de cada cuatro ocupados en América Latina se desempeña en esta categoría, que se identifica como la que reúne a los trabajadores más vulnerables por su déficit de productividad, bajos ingresos y amplia desprotección social.

A pesar de los avances en materia de protección social, cerca 4 de cada 10 ocupados no tenían cobertura de servicios de salud y una proporción similar no lo hacía a pensiones en 2011. El mayor déficit se observa entre los trabajadores por cuenta propia y trabajadores auxiliares, los trabajadores domésticos, los trabajadores de las pequeñas y microempresas de menos de 5 ocupados y los trabajadores del área rural.

Asimismo, no obstante el aumento del empleo protegido en empresas estructuradas, en 2011 el 47.7% de la población ocupada no agrícola tiene un empleo informal, sea que esté en el sector de empresas informales (31.1%), en el segmento formal de empresas (11.4%) o en el servicio doméstico (5.2%).

América Latina ha sido catalogada como una de las regiones más desiguales del mundo, lo que se refleja en una persistencia de la pobreza (29% de la población) y en una desigual distribución de los ingresos personales, en que el 40% de la población más pobre de la región percibe una fracción inferior a 15% de los ingresos totales.¹

Diversos informes en la región citados en esta edición del Panorama Laboral dan cuenta que en los últimos años ha habido mejoras en la distribución del ingreso como resultado de los progresos en el empleo y la reducción del desempleo, debido a los programas de transferencias condicionadas y de protección social impulsados en muchos países; así como por las transferencias internacionales originadas en las remesas enviadas por los migrantes de la región que residen en los países más desarrollados. No obstante, debido a los desequilibrios en la distribución primaria de los ingresos (distribución funcional), la fracción de ingresos por trabajo ha tendido a reducirse en términos relativos en muchos países. Esto ha impedido mayores avances hacia la equidad. América Latina y el Caribe tienen pendiente un amplio debate sobre esta asignatura determinante de la cohesión social.

Los gobiernos y actores sociales en América Latina y el Caribe han trabajado intensamente durante los últimos años en el impulso de políticas integrales que han permitido cuidar las cuentas fiscales y, a su vez, fortalecer el crecimiento, el empleo, la protección social y los salarios e ingresos en el mercado de trabajo. Constituyen orientaciones de política en la línea de las propuestas del Pacto Mundial por el Empleo de la OIT, que le ha permitido a la región enfrentar con éxito los embates de la crisis económica internacional.

La recesión que cabalga en los países de la Zona del Euro y sus consecuencias sobre la economía mundial ponen nuevamente a prueba la capacidad de la región para enfrentar otra coyuntura adversa.

Este escenario brinda nuevamente a los constituyentes de la OIT en América Latina y el Caribe la oportunidad de avanzar mediante el diálogo social hacia la construcción de consensos que permitan salir airosos de esta amenaza y transitar hacia los objetivos de trabajo decente en que están comprometidos. Para esto se requiere, además, elevar la productividad, potenciar la competitividad y el desarrollo de empresas sostenibles.

Un trabajo decente es el mejor camino para salir de la pobreza y es también el camino hacia el crecimiento de las economías. El trabajo se traduce en desarrollo.

Perspectivas para 2013

No obstante el predominio de un escenario internacional de incertidumbre, los organismos especializados proyectan una leve recuperación del crecimiento económico en América Latina y el Caribe de 3.8% en 2013.

Esto debería reflejarse no solo en una tendencia a la baja del desempleo urbano, sino también en una mejora en la calidad del empleo.

La recuperación del crecimiento en 2013 permitirá un mayor margen al desempeño del mercado laboral respecto al año corriente. Se estima que las condiciones de la demanda mejorarán ligeramente y la tasa de ocupación se incrementará alrededor de 0.3 décimas porcentuales. Se espera, además, que prosigan las tendencias recientes en las tasas de participación, teniendo en cuenta el impulso creciente de largo plazo de la participación femenina y ligeramente decreciente entre los jóvenes.

Se proyecta para América Latina y el Caribe un ligero descenso en la tasa de desempleo urbano promedio para ubicarse en torno al 6.2% de la fuerza de trabajo en 2013. Dada la expansión que se proyecta de la población económicamente activa, el número de desempleados rondaría los 14.7 millones de personas en 2013 en la región.

¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2012, Panorama Social de América Latina, 2012, Santiago.

9

NUEVA LEY DE JUICIOS LABORALES EN URUGUAY

Ley 18.847, modificativa de la ley 18.572

El art. 7 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay, establece que todo ciudadano tiene derecho a ser protegido en el goce del derecho al trabajo.

El art. 255 de la Carta Magna impone con carácter obligatorio la tentativa de conciliación antes de iniciarse los juicios ante el Poder Judicial, con las excepciones que determine la Ley.

El art. 10 del Decreto-Ley N° 14.188 de 5 de abril de 1974, impone una de esas excepciones, no eliminando la conciliación, pero trasladando tal obligación de los Órganos Judiciales del Poder Judicial al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De acuerdo a la ley 18.847, modificativa de la ley 18572, la conciliación deberá tentarse ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo en la ciudad de Montevideo o ante la Oficina de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el interior de la República, según corresponda al domicilio del empleador o al lugar en el que se cumplieron las prestaciones (art. 1 inc.2). Para la iniciación de todo juicio en materia laboral, es obligatorio e imprescindible el cumplimiento de la conciliación, con la excepción establecida por el artículo 409 de la Ley 17.930 el que establece: Agrégase al artículo 294 de la ley 15.982 (Código General del Proceso), el siguiente numeral: "12) Los procesos en que sea actor o demandado el Estado u otra persona pública estatal".

De lo expuesto se deduce que se exceptúan de la conciliación previa al Estado u otra persona pública estatal. La solicitud de inicio del procedimiento conciliatorio deberá realizarse por escrito presentado por el interesado o por apoderado, asistido de abogado, salvo que la reclamación fuera por sumas inferiores al equivalente de 20 UR (veinte unidades reajustables), (art.1 inc.3).

El trabajador y empleador deberá concurrir en forma obligatoria a la audiencia de conciliación a realizar en el MTSS asistido por abogado cuando el reclamo del trabajador supere las 20 U.R, Leyes N°16.995 y N° 18.572. En la solicitud de audiencia deberá indicarse con precisión los hechos que fundamentan el reclamo y el detalle y el monto de los rubros reclamados.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regulará los mecanismos y la forma de presentación de la solicitud, así como el procedimiento que se sigue posteriormente a la misma (art. 1 inc.3). En acta resumida deberán señalarse los datos identificatorios de cada una de las partes, los domicilios constituidos a los efectos de lo dispuesto en el artículo 5° de la ley 18.572, los rubros y montos reclamados por el citante, la respuesta del citado y el resultado final obtenido (art.2 inc.2).

El acuerdo al que se arribe en el procedimiento habilitará su ejecución forzada por el proceso de ejecución regulado en el capítulo V del Libro II del Código General del Proceso.

La Ley 18.251 en los artículos 6 y 7, refiere a la responsabilidad del patrono o empresa principal y al alcance de dicha responsabilidad, cuando intervienen intermediarios y empresas subcontratistas o suministradoras de mano de obra en la ejecución de sus servicios con trabajadores bajo su dependencia, requiriendo el emplazamiento en juicio.

El art.10 establece que : "En los procesos en los que se invoquen las responsabilidades emergentes de los artículos 6 y 7 de la presente ley, deberán ser emplazadas conjuntamente todas las personas contra las cuales se pretende exigir el cumplimiento de tales obligaciones". Si no hubiere transacción, o ésta no fuere cumplida, se deberá seguir el trámite judicial correspondiente, presentando copia autenticada del acta de la audiencia celebrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con las disposiciones del Código General del Proceso. Si el trámite administrativo no hubiere culminado, dentro de los treinta días contados a partir de la solicitud de audiencia, el trabajador podrá solicitar una constancia con la que podrá interponer la demanda., artículo 6º de la ley 18.572. En todos los conflictos que tengan su origen en la relación individual de trabajo serán competentes los Juzgados Letrados del Trabajo de Montevideo y los Juzgados Letrados de Primera Instancia en el Interior. La nueva ley crea un sistema procesal especial para la materia laboral, autónomo del sistema procesal general. Dicho sistema procesal tiene dos estructuras procesales, cuya aplicabilidad dependerá del monto del reclamo del trabajador: a) proceso laboral ordinario, para reclamos superiores a \$ 81.000 (equivalente a unos U\$S 4.000), suma que se actualizará anualmente; b) proceso laboral de menor cuantía, para reclamos inferiores a dicha suma.

En el Proceso Ordinario, interpuesta la demanda el Tribunal decretara el traslado por el término de 15 días, debiendo oponer al mismo tiempo, si las tuviere, todas las excepciones. De las excepciones opuestas dará traslado al actor por 5 días hábiles. Vencido el plazo o evacuado el traslado se convocara a Audiencia Única dentro de un plazo no mayor a 60 días desde la contestación, traslado o del vencimiento del plazo, o dictara resolución si correspondiere. En caso de allanamiento total a la pretensión o cuando no se hubiera contestado la demanda en tiempo y sin necesidad de otra prueba, fijara fecha para el dictado de la sentencia. En la Audiencia única las partes ratificarán la demanda y contestación. El Tribunal dictara sentencia definitiva parcial ordenando el pago de los rubros o montos no controvertidos y tentara la conciliación en los demás. Esta resolución es apelable pero sin efecto suspensivo y constituirá título de ejecución. El Tribunal podrá dictar sentencia definitiva en la Audiencia Única o fuera de audiencia dentro del plazo de 20 días corridos. La Audiencia no se suspenderá por la ausencia de una de las partes, en caso de inasistencia de ambas el tribunal archivara las actuaciones sin más trámite Las sentencias que condenen al pago de créditos laborales de cualquier naturaleza deberán establecer el monto líquido de los mismos, incluidas las multas, intereses, actualizaciones y recargos. El plazo para interponer el recurso de apelación será de 10 días, si se dicta en Audiencia deberá ser anunciado en la misma, disponiendo de un plazo de diez días hábiles para expresar y fundar el recurso. Del recurso de Apelación se dará traslado por 10 días hábiles a la contraparte, evacuado el traslado o vencido el término se elevara al Superior.

En el Proceso de menor cuantía, interpuesta la demanda el Tribunal decretara el traslado y emplazara al demandado dentro del término de 10 días hábiles, debiendo oponer si las tuviere. Contestada la demanda o vencido el plazo el Tribunal fijara el objeto del proceso y de la prueba, mandando diligenciar la prueba y convocando en un plazo no mayor a 10 días hábiles la Audiencia Única. En caso de allanamiento total a la pretensión o cuando no se hubiera contestado la demanda en tiempo y sin necesidad de otra prueba, fijara fecha para el dictado de la sentencia. En la Audiencia única las partes ratificarán la demanda y contestación. De las excepciones se dará traslado al actor quien deberá contestarlas en audiencia y todas serán resueltas en la sentencia definitiva. El Tribunal tentara la conciliación y fijara definitivamente el objeto del proceso y de la prueba, diligenciando la prueba pendiente. Se oirán los alegatos y el Tribunal dictara sentencia definitiva en la misma audiencia o dentro del plazo de 6 días. La Audiencia no se suspenderá por la ausencia de una de las partes, en caso de inasistencia de ambas el tribunal archivara las actuaciones sin más trámite. Las resoluciones dictadas en el curso del proceso de menor cuantía admitirán recursos de reposición, aclaración, y ampliación. Los recursos interpuestos contra providencias dictadas en audiencia se tramitarán a petición verbal de cualquiera de las partes oyendo a la contraria y resolviéndose en la audiencia. Las dictadas fuera de audiencia se impugnaran y resolverán en un plazo de 3 días hábiles. La sentencia definitiva que pone fin al proceso solo admitirá los recursos de aclaración y ampliación, sustanciándose y resolviéndose en un plazo de 3 días hábiles.

En caso de reclamación judicial, el pago de la deuda se actualizará de conformidad con el Decreto-Ley 14.500 teniendo en cuenta la variación en el valor de la moneda ocurrida entre la fecha de su nacimiento y la de su pago. La Ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la justa remuneración (Art. 54 de la Constitución). El trámite judicial requiere asistencia letrada obligatoria.

Prescripción de los créditos laborales

A partir de la vigencia de la Ley 18.091, que deroga el art. 29 de la Ley 16.906, **los créditos o prestaciones laborales** (licencia, salario vacacional, indemnización por despido, horas extras, etc.) **prescriben a los cinco años, contados desde la fecha en que pudieron ser exigibles**. El nuevo régimen en definitiva establece la posibilidad de reclamar rubros cinco años para atrás en lugar de dos como lo establecía la ley 16.906 y se establecen nuevas formas de interrumpir la prescripción, como la mera presentación ante el MTSS por el trabajador solicitando audiencia de conciliación. Se mantiene el plazo para iniciar las acciones judiciales por reclamos laborales, las que prescribirán al año desde el día que cesó la relación laboral. Quiere decir que se prescribe la acción a demandar, no el derecho, quedando como una obligación natural por 4 años más. La Ley 18.091 prevé que, el plazo de un año para iniciar la acción podrá ser interrumpido con la “sola presentación del trabajador o representante ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solicitando audiencia de conciliación o con la

presentación de la demanda u otra gestión jurisdiccional del trabajador tendiente a proteger o preparar el cobro del crédito". Los artículos 3º y 4º de la Ley 18.091 mencionan las formas de interrupción de la prescripción enumerando las siguientes: 1. La sola presentación del trabajador o su representante ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitando la audiencia de conciliación. 2. La presentación de la demanda o cualquier otra gestión jurisdiccional del interesado tendiente a proteger o preparar el cobro del crédito, ante el tribunal competente, sin necesidad de ningún trámite posterior. El artículo 5º de la Ley 18.091 señala que quedan incluidas en el régimen de prescripción "las relaciones laborales vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente norma legal". Las relaciones laborales finalizadas durante el año 2006 y hasta el 29 de enero de 2007, se rigen por la Ley 16.906 de fecha 7 de enero de 1998. El plazo para iniciar la acción y por tanto reclamar, es de un año a partir del día siguiente al del cese de la relación laboral, interrumpiéndose la prescripción con la audiencia de conciliación y la posterior presentación de la demanda. Las relaciones laborales finalizadas con posterioridad al 29 de enero de 2007 se rigen por la Ley 18.091 de fecha 7 de enero de 2007. El plazo para iniciar la acción y el correspondiente reclamo es de un año a partir del día siguiente al del cese de la relación laboral, de acuerdo a lo ya expresado, interrumpiéndose la prescripción con la solicitud de la fecha de audiencia.

ABREVIACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES

MODIFICACIONES A LA LEY N° 18.572, DE 13 DE SETIEMBRE DE 2009

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay,
reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Artículo 1º.- Modifícase el artículo 3º de la Ley N° 18.572, de 13 de setiembre de 2009, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 3º. (Conciliación previa).- Antes de iniciarse juicio en materia laboral, deberá tentarse la conciliación previa ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo en la ciudad de Montevideo o ante la Oficina de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el interior de la República, según corresponda al domicilio del empleador o al lugar en que se cumplieron las prestaciones.

La solicitud de inicio del procedimiento conciliatorio deberá realizarse por escrito presentado por el interesado o por apoderado, asistido de abogado, salvo que la reclamación fuera por sumas inferiores al equivalente de 20 UR (veinte unidades reajustables). En dicha solicitud deberán indicarse con precisión los hechos que fundamentan el reclamo y el detalle y el monto de los rubros reclamados. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regulará los mecanismos y la forma de presentación de la solicitud, así como el procedimiento que se sigue posteriormente a la misma".

Artículo 2º.- Modifícanse los incisos segundo y cuarto del artículo 4º de la [Ley N° 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

"En acta resumida deberán señalarse los datos identificatorios de cada una de las partes, los domicilios constituidos a los efectos de lo dispuesto en el artículo 5º de la presente ley, los rubros y montos reclamados por el citante, la respuesta del citado y el resultado final obtenido".

"El acuerdo al que se arribe en el procedimiento habilitará su ejecución forzada por el proceso regulado en el Título V del Libro II del Código General del Proceso".

Artículo 3º.- Modifícanse los artículos 9º, 11 y 13 de la [Ley N° 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 9º. (Traslado, emplazamiento y contestación de la demanda).- Interpuesta la demanda en forma, el Tribunal decretará el traslado y emplazamiento al demandado.

El demandado contestará por escrito en la forma prevista en el artículo 130 del Código General del Proceso, dentro del término de 15 (quince) días debiendo oponer al mismo tiempo, si las tuviere, todas las excepciones referidas en el artículo 133 del Código General del Proceso".

"ARTÍCULO 11. (Traslado de las excepciones).- De las excepciones opuestas se dará traslado al actor por el plazo de 5 (cinco) días hábiles. Vencido el plazo o evacuado el traslado, se convocará a audiencia o se dictará resolución si correspondiere".

"ARTÍCULO 13. (Convocatoria a audiencia y diligenciamiento de la prueba).- Dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de recibido el escrito de contestación de demanda o de traslado de las excepciones, o vencido el término, el Tribunal fijará provisionalmente el objeto del proceso y de la prueba, se pronunciará sobre los medios probatorios y ordenará a la oficina el inmediato diligenciamiento de los que corresponda, instrumentando todo lo que sea necesario para agotar su producción en la audiencia única que será convocada dentro de un plazo no mayor a los 60 (sesenta) días, contados a partir de la fecha de la contestación de la demanda o del traslado de las excepciones o del vencimiento del término.

En caso de allanamiento total a la pretensión o cuando no se hubiera contestado la demanda en tiempo, y sin necesidad de diligenciar otra prueba, el Tribunal fijará fecha para el dictado de la sentencia definitiva".

Artículo 4º.- Sustitúyese el artículo 14 de la [Ley Nº 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, por el siguiente:

"ARTÍCULO 14. (Audiencia única).- La audiencia se iniciará con la acreditación de las partes o sus representantes y será presidida por el Tribunal bajo pena de nulidad que compromete su responsabilidad funcional.

Iniciada la audiencia, se cumplirán las siguientes actividades:

- 1) Las partes ratificarán, en su caso, el contenido de la demanda y de la contestación y podrán aclarar sus extremos por iniciativa propia o sujetas a la decisión del Tribunal si resultaren oscuros o imprecisos.
- 2) El Tribunal dictará sentencia definitiva parcial ordenando el pago de los rubros o montos no controvertidos con las condenas accesorias preceptivas y los

recargos, reajustes e intereses que correspondan y tentará la conciliación en los demás. Esta resolución será apelable sin efecto suspensivo y constituirá título de ejecución. La apelación se regirá por el régimen aplicable a las sentencias definitivas.

- 3) El diligenciamiento de toda la prueba pendiente que el Tribunal estime necesaria.
- 4) Las resoluciones dictadas en el curso de la audiencia, así como la que fija definitivamente el objeto del proceso y de la prueba y provee sobre los medios probatorios, admitirán recursos de reposición y apelación con efecto diferido, los que deberán proponerse en la propia audiencia.
- 5) Las partes deberán formular sus alegatos de bien probado en la audiencia o reservarse hacerlo por escrito dentro del plazo de 6 (seis) días.
- 6) La audiencia única podrá prorrogarse por única vez cuando exista prueba pendiente de diligenciamiento que no haya podido ser incorporada pese a la diligencia del Tribunal y de las partes. Si la falta de incorporación fuere imputable al Tribunal, generará su responsabilidad y si fuera imputable a una parte determinará que se prescinda del medio probatorio propuesto por la parte omisa, salvo que la contraparte lo solicite o el Tribunal, en uso de las facultades previstas por el artículo 1º inciso segundo de esta ley y por resolución fundada, dispusiere igualmente su diligenciamiento. La prórroga de la audiencia será por 6 (seis) días, pudiendo el Tribunal extender el plazo hasta 20 (veinte) días por motivo debidamente fundado, que será comunicado a la Suprema Corte de Justicia, quedando aquél sometido a eventual responsabilidad por la dilación si no se la considerase justificada.
- 7) Los incidentes promovidos fuera de audiencia se sustanciarán con un traslado a la contraparte por 3 (tres) días. Los incidentes promovidos en la audiencia única se sustanciarán y resolverán en la misma. En ambos casos tanto la demanda como la contestación ofrecerán la prueba bajo las mismas reglas que para el proceso principal. Si fuera necesario, la prueba se terminará de producir en la audiencia que se celebrará en un plazo no mayor a 3 (tres) días en la que además se oirá brevemente a las partes y se dictará sentencia, salvo que por su complejidad y por resolución fundada el Tribunal resuelva diferirla por un plazo máximo de 3 (tres) días a cuyos efectos y sin convocatoria de nueva audiencia, fijará día y hora.

La inasistencia no justificada de una de las partes no impedirá el desarrollo de la audiencia y la continuación del proceso.

En caso de inasistencia de ambas partes a la audiencia, el Tribunal archivará las actuaciones sin más trámite".

Artículo 5º.- Sustitúyese el artículo 15 de la [Ley Nº 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, por el siguiente:

"ARTÍCULO 15. (Sentencia definitiva).- El Tribunal podrá dictar sentencia definitiva en la audiencia única o fuera de audiencia y dentro de los 20 (veinte) días siguientes. En este último caso, en la misma audiencia fijará fecha para su pronunciamiento. La sentencia se notificará electrónicamente el mismo día de dictada.

En aquellos casos en los que no se haya implementado la comunicación electrónica, la sentencia definitiva se notificará en los domicilios constituidos en autos.

En los procesos regulados por esta ley, las sentencias que condenen al pago de créditos laborales de cualquier naturaleza deberán establecer el monto líquido de los mismos, incluidas las multas, intereses, actualizaciones y recargos que correspondieren".

Artículo 6º.- Modifícase el artículo 17 de la [Ley Nº 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 17. (Apelación y segunda instancia).- El plazo para interponer el recurso de apelación contra la sentencia definitiva de primera instancia será de 10 (diez) días. Si la sentencia se dictare en audiencia, el recurso deberá ser anunciado en la misma audiencia disponiendo de 10 (diez) días para expresar y fundar por escrito los agravios. Si la sentencia se dictare fuera de audiencia, el recurso será interpuesto por escrito fundado en el que se expresarán los agravios y sus fundamentos.

Del recurso de apelación se dará traslado a la contraparte por el término de 10 (diez) días. Evacuado el traslado o vencido el término para hacerlo, se elevará el expediente ante el Tribunal que corresponda en un plazo no mayor a los 5 (cinco) días.

El superior dictará sentencia dentro de los 30 (treinta) días contados desde que los autos hayan ingresado al Tribunal; en caso de discordia dicho plazo se extenderá proporcionalmente. Recibidos los autos por el Tribunal, en un plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas se señalará la fecha del acuerdo dejándose constancia y serán pasados a estudio simultáneo durante 7 (siete) días corridos. Finalizado el estudio se considerará en el acuerdo y, acordada sentencia, será dictada en un plazo de 10 (diez) días. En caso de discordia, en el mismo acuerdo se sorteará la integración y, reunidos los votos necesarios, se dictará sentencia en el mismo plazo".

Artículo 7º.- Sustitúyense los artículos 18, 21, 22, 23, 25 y 26 de la [Ley Nº 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, por los siguientes:

"ARTÍCULO 18. (Recursos).- En el proceso ordinario sólo se admitirán los siguientes

recursos: aclaración, ampliación, reposición, apelación, queja por denegación de apelación, revisión y casación.

Los recursos de aclaración, ampliación y reposición proceden contra todas las resoluciones dictadas en el curso del proceso. Contra las resoluciones dictadas en audiencia, estos recursos se interpondrán verbalmente, se oír a la contraparte en el mismo acto antes de decidir y se resolverán en la misma en forma inmediata. Contra las resoluciones dictadas fuera de audiencia, estos recursos se interpondrán por escrito dentro del plazo de 3 (tres) días. Del recurso de reposición se dará traslado a la contraparte por el mismo plazo. Evacuado el traslado o vencido el término para ello, el Tribunal deberá dictar resolución dentro del plazo de 3 (tres) días. Del mismo plazo dispondrá el Tribunal para resolver los recursos de aclaración y ampliación.

Los recursos de aclaración, ampliación, apelación y revisión proceden contra la sentencia definitiva y contra la sentencia interlocutoria que ponga fin al proceso. Los recursos de aclaración y ampliación serán interpuestos en la forma prevista en el inciso anterior.

El recurso de apelación procede contra la sentencia definitiva y contra la interlocutoria que pongan fin al proceso. Este recurso será interpuesto, sustanciado y resuelto en la forma prevista en el artículo 17 de la presente ley. El recurso de queja por denegación de apelación se interpondrá dentro del plazo de 5 (cinco) días, con un traslado a la contraparte por el mismo plazo y será resuelto en la forma prevista en el artículo anterior.

El recurso de casación se regirá por el artículo 268 y siguientes del Código General del Proceso, con excepción del plazo para interponerlo, que será de 10 (diez) días contados desde el día siguiente a la notificación de la sentencia definitiva. El traslado será por igual término, y la sentencia definitiva deberá pronunciarse y notificarse en un plazo máximo de 90 (noventa) días".

"ARTÍCULO 21. (Traslado, contestación de la demanda y convocatoria a audiencia única).- Interpuesta la demanda en forma el Tribunal decretará el traslado y emplazamiento al demandado. El demandado contestará por escrito en la forma prevista por el artículo 9º de esta ley dentro del término de 10 (diez) días, debiendo oponer al mismo tiempo, si las tuviere, todas las excepciones referidas en el artículo 133 del Código General del Proceso. Será aplicable lo previsto por el artículo 10 de la presente ley.

Contestada la demanda o vencido el plazo, el Tribunal fijará el objeto del proceso y de la prueba, se pronunciará sobre los medios probatorios y ordenará el diligenciamiento de los que corresponda, instrumentando todo lo que sea necesario para agotar su producción en la audiencia única, que la convocará en un plazo no

mayor a 10 (diez) días.

En caso de allanamiento total a la pretensión o cuando no se hubiera contestado la demanda en tiempo, y sin necesidad de diligenciar otra prueba, el Tribunal fijará fecha para el dictado de la sentencia definitiva".

"ARTÍCULO 22. (Audiencia única).- En la audiencia única que será presidida por el Tribunal bajo pena de nulidad que compromete su responsabilidad funcional se cumplirán las siguientes actividades:

- 1) Las partes ratificarán, en su caso, el contenido de la demanda y de la contestación y podrán aclarar sus extremos, por iniciativa propia o sujetas a la decisión del Tribunal, si resultaren oscuros o imprecisos.
- 2) De las excepciones se dará traslado al actor quien deberá contestarlas en audiencia y todas serán resueltas en la sentencia definitiva.
- 3) El Tribunal tentará la conciliación y fijará definitivamente el objeto del proceso y de la prueba y, acorde con ello, realizará el diligenciamiento de toda la prueba pendiente que estime necesaria.
- 4) Se oirán los alegatos de ambas partes y el Tribunal dictará sentencia en la misma audiencia o dentro del plazo de 6 (seis) días y fuera de audiencia a cuyos efectos fijará la fecha y la hora.
- 5) La audiencia no se suspenderá por la ausencia de una de las partes. El Juez producirá la prueba ofrecida y dictará sentencia. En caso de inasistencia de ambas partes a la audiencia, el Tribunal archivará las actuaciones sin más trámite.
- 6) Los incidentes promovidos fuera de audiencia se sustanciarán con un traslado a la contraparte por 3 (tres) días. Los incidentes promovidos en la audiencia única se sustanciarán y resolverán en la misma. En ambos casos tanto la demanda como la contestación ofrecerán la prueba bajo las mismas reglas que para el proceso principal. Si fuera necesario, la prueba se terminará de producir en la audiencia que se celebrará en un plazo no mayor a 3 (tres) días en la que, además, se oirá brevemente a las partes y se dictará sentencia, salvo que por su complejidad y por resolución fundada el Tribunal resuelva diferirla por un plazo máximo de 3 (tres) días a cuyos efectos y sin convocatoria de nueva audiencia, fijará día y hora.
- 7) La audiencia única solamente podrá prorrogarse cuando exista prueba pendiente de diligenciamiento que no haya podido ser incorporada pese a la diligencia del

Tribunal y de las partes. Si la falta de incorporación fuere imputable al Tribunal, generará su responsabilidad y si fuera imputable a una parte determinará que se prescinda del medio probatorio propuesto por la parte omisa, salvo que la contraparte lo solicitare o el Tribunal en uso de las facultades previstas por el artículo 1º, inciso segundo de esta ley y por resolución fundada dispusiere igualmente su diligenciamiento. En ningún caso la audiencia podrá prorrogarse por más de 6 (seis) días".

"ARTÍCULO 23. (Recursos).- Las resoluciones dictadas en el curso del proceso de menor cuantía admitirán recursos de reposición, aclaración y ampliación. Los recursos interpuestos contra las providencias dictadas en audiencia, se tramitarán a petición verbal de cualquiera de las partes, oyendo a la contraria y resolviéndose en la misma. Las providencias dictadas fuera de audiencia se impugnarán, sustanciarán y resolverán en un plazo de 3 (tres) días.

La sentencia que pone fin al proceso será susceptible de los recursos de aclaración y ampliación que se interpondrán, sustanciarán y resolverán en los mismos plazos".

"ARTÍCULO 25. (Notificaciones).- Salvo que ya se hubiera constituido domicilio electrónico en autos, el traslado de la demanda y emplazamiento se notificará en el domicilio del demandado.

Todas las demás providencias se notificarán electrónicamente (Ley N° 18.237, de 26 de diciembre de 2007), salvo en aquellos lugares donde no se haya implementado la comunicación electrónica, en cuyo caso, la notificación se hará ficta en la oficina, excepto los casos en que el Tribunal disponga que se practique en el domicilio constituido en autos".

"ARTÍCULO 26. (Plazos).- Todos los plazos previstos en la presente ley son perentorios e improrrogables.

Salvo disposición en contrario, todos los plazos para la actuación del Tribunal serán de 48 (cuarenta y ocho) horas.

Todos los plazos comenzarán a correr el primer día hábil siguiente a su notificación, salvo que sean comunes, en cuyo caso se contarán desde el primer día hábil siguiente a la última notificación.

Los plazos que se cuentan por días sólo se suspenderán en las ferias judiciales y en la semana de turismo.

Los plazos de hasta 15 (quince) días sólo computarán los días hábiles y los mayores

a 15 (quince) días se contarán por días corridos.

Los plazos que finalicen en día inhábil se entenderán prorrogados hasta el primer día hábil siguiente.

Son horas y días hábiles las indicadas por el artículo 96 del Código General del Proceso.

El incumplimiento de los plazos previstos para el Tribunal, deberá ser expuesto y comunicado a la Suprema Corte de Justicia, quedando aquel sometido a eventual responsabilidad por la dilación si no se la considerase justificada".

Artículo 8º.- Modifícase el artículo 28 de la [Ley N° 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 28. (Gratuidad).- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la presente ley, todas las actuaciones administrativas y judiciales serán gratuitas para la parte trabajadora, incluidos impuestos y tasas registrales y catastrales, expedición de testimonios de partidas del Registro de Estado Civil, certificados y sus legalizaciones".

Artículo 9º. (Aplicación de la ley en el tiempo).- Las modificaciones introducidas por la presente ley serán de aplicación inmediata, alcanzando a los asuntos en trámite. Exceptúanse los actos y plazos procesales que hayan tenido principio de ejecución.

Artículo 10. (Proceso digital).- Dispónese la implantación del expediente electrónico en el ámbito de la jurisdicción laboral.

Artículo 11. (Proceso general de tutela de la actividad sindical).-Sustitúyese el procedimiento previsto en el artículo 2º, numeral 1) de la [Ley N° 17.940](#), de 2 de enero de 2006, por el proceso laboral ordinario previsto en la [Ley N° 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, con las modificaciones introducidas por la presente ley.

Artículo 12. (Proceso de infracción a la ley de igualdad de trato).- Sustitúyese el proceso previsto en el artículo 4º de la [Ley N° 16.045](#), de 2 de junio de 1989, por el proceso ordinario previsto en la [Ley N° 18.572](#), de 13 de setiembre de 2009, con las modificaciones introducidas por la presente ley.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 15 de noviembre de 2011.

DAISY TOURNÉ,
1era. Vicepresidenta.
Virginia Ortiz,
Secretaria.

MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 25 de noviembre de 2011.

Cúmplase, acúse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se establecen modificaciones a la Ley Nº 18.572, de 13 de septiembre de 2009, relativa a la abreviación de los procesos laborales.

JOSÉ MUJICA.
EDUARDO BONOMI.
LUIS ALMAGRO.
LUIS PORTO.
ELEUTERIO FERNÁNDEZ HUIDOBRO.
RICARDO EHRLICH.
PABLO GENTA.
ROBERTO KREIMERMAN.
EDUARDO BRENTA.
LEONEL BRIOZZO.
TABARÉ AGUERRE.
HÉCTOR LESCANO.
GRACIELA MUSLERA.
DANIEL OLESKER.

Régimen legal de Prescripción de créditos laborales

Ley Nº 16.906

INTERES NACIONAL, PROMOCION Y PROTECCION

**DICTANSE NORMAS REFERIDAS A LA DECLARACION DE LAS
INVERSIONES REALIZADAS POR INVERSORES
NACIONALES Y EXTRANJEROS EN EL
TERRITORIO NACIONAL**

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay,
reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Artículo 29.- (Prescripción y aplicabilidad de la misma).- Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquél en que haya cesado la relación laboral en que se fundan.

La audiencia de tentativa de conciliación, con presencia del citante, interrumpirá la prescripción, siempre que sea seguida de demanda judicial interpuesta dentro de los treinta días calendario siguientes a la fecha del acta o del testimonio de la no comparecencia del citado.

En ningún caso podrán reclamarse créditos o prestaciones laborales que se hubieran hecho exigibles con más de dos años de anticipación a la fecha en que se presente la demanda judicial correspondiente.

Las disposiciones anteriores serán aplicables a los créditos o prestaciones existentes a la fecha de promulgación de la presente ley, salvo que en un plazo de sesenta días calendario contados a partir de la mencionada fecha se .

Ley Nº 18.091

**CRÉDITOS O PRESTACIONES LABORALES ORIGINADOS
EN LA RELACIÓN DE TRABAJO**

SE DETERMINAN LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay,
reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Artículo 1º.- Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquél en que haya cesado la relación laboral en que se fundan.

Artículo 2º.- Sin perjuicio de lo previsto en la disposición anterior, los créditos o prestaciones laborales prescriben a los cinco años, contados desde la fecha en que pudieron ser exigibles.

Artículo 3º.- La sola presentación del trabajador o su representante ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitando audiencia de conciliación prevista en el artículo 10 del [Decreto-Ley Nº 14.188](#), de 5 de abril de 1974, interrumpe la prescripción.

Artículo 4º.- Los plazos de prescripción previstos en la presente ley también se interrumpen con la mera presentación de la demanda o cualquier otra gestión jurisdiccional del interesado tendiente a proteger o preparar el cobro del crédito, ante el tribunal competente, sin necesidad de trámite posterior alguno.

Artículo 5º.- Quedan incluidas en el régimen de prescripción establecido en los artículos 1º y 2º, las relaciones laborales vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente norma legal.

Artículo 6º.- Derógase el artículo 29 de la [Ley Nº 16.906](#), de 7 de enero de 1998.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 27 de diciembre de 2006.

RODOLFO NIN NOVOA,
Presidente.
Hugo Rodríguez Filippini,
Secretarios.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

Montevideo, 7 de enero de 2007.

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

TABARÉ VÁZQUEZ.
DANILO ASTORI.
REINALDO GARGANO.
MARTÍN PONCE DE LEÓN.
JORGE BRUNI.
ERNESTO AGAZZI.

10

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Artículo 7º.- Los habitantes de la República **tienen derecho a ser protegidos en el goce de** su vida, honor, libertad, seguridad, **trabajo** y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general.

Artículo 33.- El **trabajo intelectual**, el derecho del autor, del inventor o del artista, serán reconocidos y **protegidos por la ley**.

Artículo 36.- **Toda persona puede dedicarse al trabajo**, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, **salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes**.

Artículo 53.- **El trabajo está bajo la protección especial de la ley**.

Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

Artículo 54.- **La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.**

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

Artículo 55.- **La ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo.**

Artículo 56.- Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuados, en las condiciones que la ley establecerá.

Artículo 57.- La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

Publicada D.O. 8 oct/009 - N° 27832

Ley N° 18.572

ABREVIACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES

NORMAS

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS

Artículo 1º.- Los procesos laborales se ajustarán a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

El Tribunal, de oficio, podrá averiguar o complementar la prueba de los hechos objeto de controversia, quedando investido, a tales efectos, con todas las facultades inquisitivas previstas para el orden procesal penal.

CAPÍTULO II

COMPETENCIA

Artículo 2º.- Los Tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

CAPÍTULO III

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREVIA

Artículo 3º. (Conciliación previa).- Antes de iniciarse juicio en materia laboral, deberá tentarse la conciliación previa ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo o ante la Agencia Zonal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según corresponda al domicilio del empleador o al lugar en el que se cumplieron las prestaciones. Cuando en la jurisdicción territorial del Tribunal competente no existan agencias zonales, el reclamante quedará exonerado de tentar la conciliación.

La solicitud de inicio del procedimiento conciliatorio deberá realizarse por escrito presentado por el interesado o por apoderado, asistido de abogado, salvo que la reclamación fuera por sumas inferiores al equivalente de 20 UR (veinte unidades reajustables). En dicha solicitud deberán indicarse con precisión los hechos que fundamentan el reclamo y el detalle y el monto de los rubros reclamados.

Artículo 4º. (Audiencia y contenido del acta).- La audiencia se convocará para día y hora determinados, con una anticipación no menor de tres días.

En acta resumida deberá señalarse en forma detallada el reclamo, las soluciones propuestas, el resultado final y el domicilio que indiquen las partes.

Si el citado entiende que existe un tercero total o parcialmente responsable deberá individualizarlo en la audiencia, quedando constancia en el acta. Su omisión en este aspecto así como su incomparecencia a la audiencia constituirán presunciones simples contrarias a su interés en el proceso ulterior.

El acuerdo a que se arribe en el procedimiento habilitará su ejecución forzada por los procedimientos propios regulados en el Título V del Libro II del Código General del Proceso.

Artículo 5º. (Domicilio).- El domicilio fijado por las partes en la audiencia de conciliación administrativa previa se tendrá como válido para el proceso, siempre que se iniciare dentro del plazo de un año computable desde la fecha del acta respectiva.

Artículo 6º. (Solicitud de constancia).- Si el trámite administrativo no hubiere culminado, dentro de los treinta días contados a partir de la solicitud de audiencia, el trabajador podrá solicitar una constancia con la que podrá interponer la demanda.

CAPÍTULO IV

PROCESO LABORAL ORDINARIO

Artículo 7º. (Ámbito de aplicación).- Con excepción de lo establecido en normas que prevean procedimientos especiales, en materia laboral el proceso se regirá por lo previsto en esta ley.

Artículo 8º. (Demanda).- La demanda se presentará por escrito en la forma prevista en el artículo 117 del Código General del Proceso. Deberá incluir el valor total de la pretensión y la liquidación detallada de cada uno de los rubros reclamados, lo que deberá ser controlado por el Tribunal, que dispondrá se

subsanan los defectos en el plazo de tres días con apercibimiento de tener por no presentada la demanda.

Artículo 9º. (Traslado, convocatoria a audiencia única y contestación de la demanda).- Interpuesta la demanda en forma, el Tribunal decretará el traslado y emplazamiento al demandado; al mismo tiempo convocará a las partes a una audiencia dentro de un plazo no mayor a los sesenta días contados a partir de la fecha de la presentación de la demanda. El demandado contestará por escrito en la forma prevista en el artículo 130 del Código General del Proceso, dentro del término de diez días hábiles perentorios e improrrogables, debiendo oponer al mismo tiempo, si las tuviere, todas las excepciones referidas en el artículo 133 del Código General del Proceso.

Artículo 10. (Reconvención, citación y noticia de terceros).- En ningún caso procederá la reconvención, el emplazamiento o la noticia de terceros.

Cuando por las circunstancias previstas en los artículos 3º y 6º de la presente norma no haya mediado instancia de conciliación previa, el demandado, si entiende que existe un tercero responsable, al contestar la demanda podrá individualizarlo, pudiendo éste ser emplazado si así lo considera el actor.

En tal caso, aquél no podrá objetar la procedencia de su emplazamiento y deberá comparecer dentro del término de diez días hábiles perentorios e improrrogables, por escrito en la misma forma prevista para la contestación de la demanda.

Artículo 11. (Traslado de las excepciones).- De las excepciones opuestas se dará traslado al actor por el plazo de tres días hábiles. Vencido el plazo o contestado el traslado, se dictará resolución, si correspondiere.

Artículo 12. (Resolución sobre las excepciones).- Todas las excepciones serán resueltas en la sentencia definitiva, salvo la de incompetencia por razón de territorio o de cuantía. En este caso la sentencia se dictará en plazo de seis días y admitirá recurso de apelación con efecto suspensivo, que deberá ser interpuesto en plazo de tres días y sustanciarse con un traslado a la contraparte por igual término.

Artículo 13. (Diligenciamiento de la prueba).- Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibido el escrito de contestación de demanda o de traslado de las excepciones al actor, el Tribunal fijará el objeto del proceso y de la prueba, se pronunciará sobre los medios probatorios y ordenará el diligenciamiento de la que corresponda, instrumentando todo lo que sea necesario para agotar su producción en la audiencia única.

En caso de allanamiento total a la pretensión o cuando no se hubiera contestado la demanda en tiempo, el Tribunal fijará fecha para el dictado de la sentencia definitiva.

Artículo 14. (Audiencia única).- Las partes deberán comparecer a la audiencia en forma personal, salvo que a juicio del tribunal exista un motivo justificado que habilite la comparecencia por representante. La inasistencia no justificada del actor a la audiencia determinará el archivo de los autos. En caso de inasistencia no justificada del demandado el Tribunal dictará sentencia de inmediato, teniendo por ciertos los hechos afirmados por el actor en la demanda y estando a la prueba obrante en autos con anterioridad a la audiencia.

Iniciada la audiencia, se cumplirán las siguientes actividades:

- 1) Las partes ratificarán el contenido de la demanda y de la contestación, y podrán aclarar sus extremos, si a juicio del Tribunal resultaren oscuros o imprecisos.
- 2) El Tribunal ordenará el pago de los rubros o montos no controvertidos con las condenas accesorias preceptivas y los recargos, reajustes e intereses que correspondan y tentará la conciliación en los demás. Esta resolución será apelable sin efecto suspensivo y constituirá título de ejecución.
- 3) El diligenciamiento de toda la prueba pendiente que el Tribunal estime necesaria.
- 4) Las resoluciones dictadas en el curso de la audiencia, así como la que fija el objeto del proceso y de la prueba y provee sobre los medios probatorios admitirán recursos de reposición y apelación con efecto diferido, los que deberán proponerse y anunciarse, respectivamente, en la propia audiencia.
- 5) Las partes podrán formular sus alegatos de bien probado en la audiencia o reservarse hacerlo por escrito dentro del plazo que fije el Tribunal, que no podrá exceder de diez días corridos. En tal caso, el término para dictar sentencia definitiva quedará reducido en el mismo número de días dispuestos para alegar por escrito.

Artículo 15. (Sentencia definitiva).- El Tribunal podrá dictar sentencia definitiva en la audiencia única o dentro de los veinte días siguientes a la misma, a cuyos efectos fijará fecha, sin necesidad de realizar otra convocatoria.

En los procesos regulados por esta ley, las sentencias que condenen al pago de créditos laborales de cualquier naturaleza deberán establecer el monto líquido de los mismos, incluidas las multas, intereses, actualizaciones y recargos que correspondieren.

Artículo 16. (Actualización monetaria e interés legal).- En los procesos regulados por esta ley, el monto líquido del crédito reconocido por sentencia generará un interés del 6% (seis por ciento) anual contado desde la fecha de su exigibilidad, además de la actualización monetaria prevista en el Decreto-Ley N° 14.500, de 8 de marzo de 1976 y de los daños y perjuicios establecidos por el artículo 4° de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943.

Artículo 17. (Apelación y segunda instancia).- El plazo para interponer el recurso de apelación contra la sentencia definitiva de primera instancia será de cinco días perentorios e improrrogables contados desde la fecha de dictada. Si la sentencia se dictare en audiencia, el recurso deberá ser anunciado en la misma audiencia disponiendo de cinco días perentorios e improrrogables para expresar y fundar por escrito los agravios. Si la sentencia se dictare fuera de audiencia, el recurso será interpuesto por escrito fundado en el que se expresarán los agravios y sus fundamentos.

Si la sentencia fuera de condena, el apelante deberá depositar el 50% (cincuenta por ciento) del monto a la orden del Juzgado y bajo el rubro de autos. En caso de no cumplirse con este requisito la apelación será rechazada sin más trámite y se tendrá por desistido al apelante.

Del recurso de apelación se dará traslado a la contraparte por el término de cinco días perentorios e improrrogables.

Evacuado el traslado o vencido el término para hacerlo, se elevará el expediente ante el Tribunal que corresponda en un plazo no mayor a los cinco días hábiles.

El superior dictará sentencia dentro de los treinta días contados desde que los autos hayan ingresado al Tribunal; en caso de discordia dicho plazo se extenderá proporcionalmente. Recibidos los autos por el Tribunal, en plazo de cuarenta y ocho horas se señalará la fecha del acuerdo dejándose constancia y serán pasados a estudio simultáneo durante siete días corridos. Finalizado el estudio se considerará en el acuerdo y, acordada sentencia, será dictada en plazo de diez días. En caso de discordia, en el mismo acuerdo se sorteará la integración y, reunidos los votos necesarios, se dictará sentencia en el mismo plazo.

Artículo 18. (Otros recursos).- Las resoluciones que resuelvan los incidentes serán apelables con efecto diferido en la forma prevista en el párrafo final de este artículo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículos 12 y en el numeral 4) del artículo 14 de la presente ley, contra todas las demás providencias que se dicten durante el proceso no se admitirá otro recurso que el de reposición. Este recurso deberá interponerse en audiencia si la resolución se dicta en la misma, o dentro de los tres días si la resolución se dictara fuera de audiencia.

El recurso de reposición interpuesto contra la sentencia interlocutoria dictada fuera de la audiencia se sustanciará con un traslado de tres días.

CAPÍTULO V

PROCESO DE MENOR CUANTÍA

Artículo 19. (Ámbito de aplicación).- Los asuntos cuyo monto total no supere la suma de \$ 81.000 (pesos uruguayos ochenta y un mil), que será actualizada anualmente por la Suprema Corte de Justicia, se sustanciarán en instancia única, por el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

Artículo 20. (Demanda).- La demanda se deducirá por escrito en la forma prevista en el artículo 8º de esta ley.

Artículo 21. (Traslado de la demanda y convocatoria a audiencia única).- Interpuesta la demanda y dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida, el Tribunal proveerá:

- 1) Ordenando el traslado y emplazamiento del demandado, previniéndolo que deberá concurrir a la audiencia única munido de toda la prueba que pretenda ofrecer.
- 2) Convocando a las partes a la audiencia única en un plazo no mayor a los diez días contados a partir de la fecha de la presentación de la demanda

Examinando los medios probatorios ofrecidos por el actor ordenará el diligenciamiento de los que corresponda, instrumentando todos los mecanismos necesarios para que ello se agote en la audiencia única.

Artículo 22. (Audiencia única).- Las partes deberán comparecer a la audiencia en forma personal, salvo que a juicio del Tribunal exista motivo justificado que habilite la comparecencia por representante.

La inasistencia no justificada del actor a la audiencia determinará el archivo de los autos. En caso de inasistencia no justificada del demandado, el Tribunal dictará sentencia de inmediato, teniendo por ciertos los hechos afirmados por el actor en la demanda.

En la audiencia se cumplirán las siguientes actividades:

- 1) El demandado contestará la demanda y podrá oponer excepciones. En ningún caso podrá reconvenir o solicitar el emplazamiento de terceros.
- 2) De las excepciones se dará traslado al actor quien deberá contestar en la audiencia y todas serán resueltas en la sentencia definitiva.
- 3) El Tribunal tentará la conciliación y, en caso de no prosperar, fijará el objeto del proceso y de la prueba y acorde con ello la recibirá.
- 4) Oirá los alegatos de ambas partes y dictará sentencia en la misma audiencia o dentro del plazo de seis días, a cuyos efectos fijará fecha sin necesidad de realizar otra convocatoria.

Artículo 23. (Recursos).- Las resoluciones dictadas en el curso del proceso sólo admitirán el recurso de reposición.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 24. (Representación judicial).- Con la sola presentación de la demanda el letrado firmante quedará investido de la representación judicial del trabajador con las más amplias facultades de disposición, salvo la cesión de créditos. En todo momento podrá dejar sin efecto o sustituir esta representación judicial.

Artículo 25. (Notificaciones).- Con excepción del auto que ordena el traslado de la demanda, emplazamiento y la convocatoria a la audiencia única, que será notificado personalmente en el domicilio del demandado, todas las demás providencias se notificarán en la oficina, en los términos del primer párrafo del artículo 86 del Código General del Proceso.

Artículo 26. (Plazos).- Todos los plazos previstos en la presente ley son perentorios e improrrogables.

Artículo 27. (Ejecución de sentencia).- La ejecución de sentencia se llevará a cabo en los Juzgados especializados que hayan conocido en el proceso de conocimiento. En caso de concurso, se estará a lo dispuesto por la Ley N° 18.387, de 23 de octubre de 2008.

Artículo 28. (Gratuidad).- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la presente ley, todas las actuaciones administrativas y judiciales serán gratuitas para la parte actora, incluidos impuestos y tasas registrales y catastrales, expedición de testimonios o certificados de partidas y sus legalizaciones.

Artículo 29. (Multa).- La omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 10% (diez por ciento) sobre el monto del crédito adeudado.

Artículo 30. (Interpretación).- Las normas procesales deberán ser interpretadas conforme a los principios enunciados en el artículo 1° de la presente ley y a los principios y reglas que integran el bloque de constitucionalidad (artículos 72 y 332 de la Constitución de la República).

Artículo 31. (Integración).- Todo lo que no esté previsto en la presente ley se regirá por lo dispuesto en las disposiciones especiales en materia laboral y en el Código General del Proceso en cuanto sea aplicable, se ajuste a lo dispuesto en los artículos 1° y 30 de esta ley y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo.

Artículo 32. (Disposición transitoria).- La presente ley se aplicará a las reclamaciones iniciadas a partir de su entrada en vigencia, aun cuando se hubiesen promovido procesos preliminares con anterioridad.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 2 de septiembre de 2009.

HORACIO YANES,
2do. Vicepresidente.
José Pedro Montero,
Secretario.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 13 de septiembre de 2009.

Cúmplase, acútese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se establecen normas relacionadas con la abreviación de los procesos laborales.

RODOLFO NIN NOVOA.

MARÍA SIMON.

JULIO BARÁIBAR.

11



PARLAMENTO LATINOAMERICANO



Miembros de la Comisión

Diputado Ángel Rodríguez

Diputada Delsa Solórzano

Diputado Nicolás Sosa

Parlatino Septiembre 2011

Aruba

Reconocimiento Y Justificación:

Vale destacar la importancia del tema que vamos a tratar hoy en la reunión de la Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos, pero también es importante afirmar, en justicia, que esta materia ya venía siendo considerada hace algún tiempo por la Comisión, por iniciativa de un grupo de Diputados del Parlamento entre ellos el Diputado Venezolano Víctor Chirinos, que ya no forma parte del Parlamento Latinoamericano, y por otros que sí lo están, es el caso del Diputado Alfredo Asti del Uruguay, nuestro reconocimiento a estos y todos aquellos que de alguna manera adelantaron la materia que hoy vamos a considerar. Cabe destacar que a través de diferentes modalidades se fue recabando toda la información que hoy manejamos (foros, conferencias, consultas, debates, etc.). Sin ninguna duda hoy podemos decir que si hace 5 años aproximadamente la iniciativa de Ley Procesal Laboral para América Latina era pertinente, hoy lo es más. Seguimos a nuestro

juicio estando en mora con reivindicaciones históricas con el mundo del Trabajo, con trabajadoras y trabajadores, ha transcurrido mas de un centenario desde que ocurrió la gesta de Chicago referida a la jornada de trabajo de 8 horas, aunque no podemos decir que estamos estáticos en ese sentido, de esa fecha para acá creemos que hemos avanzado en otras materias de manera particular en cada país, sin ninguna duda es importante pero no suficiente para los tiempos de hoy, se hace necesario seguir dando nuestra contribución en la búsqueda de la armonización legislativa en America Latina y del Caribe, el mundo del trabajo en nuestro continente amerita que las leyes tengan cada vez más una clara correspondencia entre lo que esta escrito y el mundo real, hablar de desarrollo armónico legislativo debe tomar en cuenta una nueva lógica entre el trabajo y el capital; referirnos a la empresa, al capital, a la propiedad de los medios de producción, debe ser cada vez más proporcional cuando nos referimos también a La Justicia Laboral, calidad de vida de los trabajadores, respeto, seguridad jurídica, justicia oportuna.

Sin duda en el campo laboral legislativo hemos adelantado grandes discusiones y avances con respecto al derecho sustantivo y el adjetivo, pero como dijimos hace un rato no es suficiente, en lo sustantivo podemos mencionar por ejemplo sobre la jornada de trabajo, salario, negociaciones colectivas, seguridad social, condiciones y medio ambiente en el trabajo y accidentes laborales, derechos sustantivos importantes para el trabajador, pero que muchas veces se convierten en letra muerta porque carecemos de un fuerte y potente derecho adjetivo (procesal) lo que pone en duda la garantía y el cumplimiento de estos avances, factores endógenos en cada país de manera distinta se mueven en este sentido, como por ejemplo una justicia lenta, procesos judiciales interminables, costosos, y en muchos casos falta de regulación jurídica y concentración procesal. De lo que se trata entonces es que comprendamos los tiempos de hoy y le demos a las sociedades latinoamericanas, a los trabajadores una gran contribución jurídica que equilibre los derechos de los trabajadores frente al gran capital, que aportemos para la construcción de una sociedad más justa (no por razones ideológicas) sino por derecho natural, los desarrollos públicos o privados, en términos

generales, no pueden sustentarse en detrimento de algún sector de la sociedad y en este caso en el mundo laboral latinoamericano. Debemos enaltecer el valor del trabajo y valorar al ser humano como piedra angular de esa actividad.

América Latina y el Caribe vive momentos de mucha importancia histórica, de unión, de integración, estamos a las puertas de la creación o construcción del Sistema de Estados Latinoamericanos y del Caribe, proceso que sin duda alguna va acelerar la convicción de que necesitamos actuar cada vez mas unidos y que las diferencias entre nosotros serán cada vez mas insignificantes, por ello la actividad legislativa que desarrollamos hoy en la búsqueda de procesos de armonización legislativa cobra mayor pertinencia, debemos estar concientes de que no se trata de una legislación contra los patronos y el capital sino, la de no hacer contradictorios los intereses de cada uno de ellos.

Antecedentes

Reunión de la Comisión en Sao Paulo- Brasil 2006

En el tema II Ley procesal Laboral, intervienen como expositores los diputados Ernesto Pazmiño de Ecuador y Víctor Chirinos de Venezuela, y como invitado el Diputado de Brasil que habló sobre el tema de la Ley Procesal Laboral y el Internet.

Reunión de la Comisión en Sao Paulo- Brasil 2006

Continúa con el Desarrollo del Tema III Ley Procesal Laboral cuya exposición queda a cargo del Diputado Víctor Chirinos.

Reunión de la Comisión en la Habana - Cuba Abril 2007

Tema III Ley marco Procesal Laboral y Ley Laboral para América Latina

Expositores: Diputado Víctor Chirinos (Venezuela)

Sr. Adolfo Ciudad, Especialista Principal en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Dialogo Social de la oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana: “Elementos para una Ley Marco Procesal para América Latina”

Senador Alfredo Rodríguez Pacheco (México) “Nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado”.

Sr. Adolfo, especialista principal en legislación Laboral realiza explicación detallada acerca de los principios Procesales del Derecho Laboral y los objetivos de la Ley Laboral.

Participan en el debate los diputados y senadores María de los Angeles Moreno, Elba Martinez, Cándido Bejarano, Victor Chirinos.

Reunión de la Comisión en Cochabamba- Bolivia septiembre 2007

Tema II. Legislación comparada en el Tema de la Ley Procesal para América Latina, la sra. Senobia Mamani, representante del Sindicato de las trabajadoras del Hogar de Cochabamba, quien expone sobre la situación Laboral de las trabajadoras del hogar y la ley de regulación del trabajo asalariado del hogar.

Reunión Comisión en Antillas mayo 2008

Tema II Proyecto de Ley Procesal Laboral para América Latina, expone el diputado Víctor Chirinos (Venezuela) y el diputado Nicolás Monckeberg (chile) y el Diputado Alfredo Asti (Uruguay). Se distribuye el documento presentado por Venezuela.

Panamá Julio 2008 Reunión de la Subcomisión de Jurídicos

Tema: Proyecto de Ley Marco de proceso Laboral para Latinoamérica, proponente: Delegación de Venezuela (Diputado Víctor Chirinos)

Panamá Septiembre 2008 Reunión de la Comisión

Ley Marco Procesal Laboral para América Latina

Quito-Ecuador- 9 y 10 de Julio 2009

Reunión en la Habana-Cuba, los días 1 y 2 de Octubre de 2009.

Tema I. Ley Marco Procesal para América Latina y el Caribe, el Diputado Cárdenas expone que en la reunión de septiembre no se adoptó ningún acuerdo sobre el documento de Ley Marco y no se precisó al parecer la presentación en la reunión.

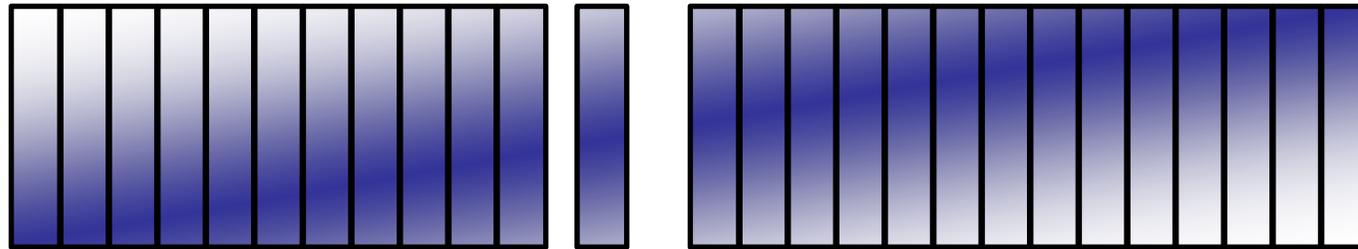
Reunión en Panamá 8 de abril 2010.

Reunión en Valparaíso Octubre 2010.

Tema VI. Reforma Procesal Laboral, expuso el señor Claudio Valdivia Rivas



PARLAMENTO LATINOAMERICANO



**del Proceso de Elaboración del
Proyecto de Ley Procesal laboral para
América Latina**

❑ La Ley Procesal Laboral que establezca un procedimiento Oral en los Juicios de trabajo, se lo considera como una prioridad para el trabajo posterior de la Comisión. Sao Paulo

❑ Fomentar un ordenamiento jurídico en el que prevalezcan la protección y el derecho de los trabajadores, realizar acciones encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidad y posibilidades para todos, fomentar se adopten principios procesales como la moralidad, la inmediatez, la publicidad que hacen que los procedimientos laborales sean más sencillos y rápidos, brindar adecuada garantías jurídicas a las partes, intervención del diputado Víctor Chirinos: Ley Marco Procesal Laboral para América Latina., el procedimiento procesal debe constituir un instrumento fundamental para la realización de la justicia social, fomentar principios procesales omitiendo todo tipo de formalidad no esencial. La Habana

❑ Incorporar a la agenda de la próxima reunión los siguientes temas: Trabajo infantil, Proyecto de Ley Procesal Laboral para América Latina (Venezuela). Cochabamba

❑ El Diputado Víctor Chirinos (Venezuela) haga llegar a los miembros de la Comisión el Proyecto de Ley Procesal Laboral para América Latina, a los efectos de ser analizado por la sub. comisión de Asuntos Jurídico, solicitándoles a los miembros que así lo deseen hacer llegar a la Subcomisión otros aportes legislativos. Las Antillas

- ❑ En este contexto se cuenta con el invaluable aporte en base a la experiencia y versación de la Dra. Dixon (Ex integrante de la Corte Suprema de Justicia de Panamá), quien se ofrece para elaborar para los fines enunciados un cuestionario que será distribuidos a todos los miembros de la Comisión de Asuntos Laborales, con el objeto que lo absuelvan y devuelvan completadas sus respuestas, el 20 de agosto de 2008.

- ❑ Se decidió igualmente, luego de recibida la información contenida en el cuestionario resuelto por los diputados de los países miembros de la Comisión elaborar un cuadro comparativo con tales insumos y distribuirlo a más tardar el 15 de septiembre de 2008 a todos los miembros de la comisión de manera que pueda ser considerado por los diputados antes de la reunión fijada para el 22 de septiembre de 2008.

- ❑ Cumplido y agotado este proceso, se propondrá incluir en la agenda de discusión de la reunión de la comisión de asuntos laborales y su sub. comisión de Asuntos Jurídicos, programada para el 22 de septiembre de 2008, la discusión de la propuesta presentada por el Diputado Chirinos de Venezuela, en el marco del análisis de los resultados contenidos en el cuadro ilustrativo previamente distribuido.

- ❑ La labor de coordinación, distribución, monitoreo o seguimiento y recolección de la documentación referida , quedará a cargo de la Secretaria de Comisiones del Parlatino.

□ Panamá Julio 2008 Reunión de la Comisión, Ley Marco Procesal Laboral para América Latina, se formularon 17 preguntas con el propósito de que cada representante concrete la realidad en cuanto a la ley Procesal Laboral y buscar aproximaciones en puntos de acuerdo, donde es necesario encontrar los puntos comunes, ordenar temas que tengan realidades diferentes, elaborar una columna con los costos mínimos básicos para redactar una propuesta de Ley marco que sirva como instrumento de trabajo para los países en America Latina.

□ Ley Procesal Laboral para América Latina, proponer la conformación de un grupo de trabajo integrado por las y los señoras y señores: Diputada Rosario Ortiz Magallón (México), Senador Alfredo Rodríguez y Pacheco (México), Senador Roger Revuelta Chavéz (Bolivia), Diputado Antonio Sánchez Carranza (Bolivia), Asambleista María Soledad Vela (Ecuador), Asambleista Betty Amores (Ecuador), Senador Dwigno Puriel (Antillas Neerlandesas), Senador Anthony Timothy Nicolaas (Antillas Neerlandesas), Diputado Daniel García Pintos (Uruguay), Diputado Alfredo Asti (Uruguay) y los especialistas señores Francisco Verdera Verdera, (OIT) y Manuel García Solaz, Coordinadora para Suramérica del programa internacional para la erradicación del trabajo infantil, para realizar un estudio comparado a todos los marcos procesales existentes en el región, reuniéndose en la ciudad de Panamá, los días 3 y 4 de septiembre de 2009, el resultado alcanzado de este grupo de trabajo, será presentado en el próxima reunión de la Comisión, la misma que se llevara a cabo en la ciudad de la Habana-Cuba, los días 1 y 2 de octubre de 2009. Quito Julio 2009

□ En el tema procesal Laboral para América Latina y el Caribe, que a través de la Secretaria de Comisiones se haga circular el estudio comparado que posee el diputado Víctor Chirino de Venezuela acerca de los marcos procesales existentes en la región; que a través de la Secretaria de Comisiones se contacte en Panamá con la representante del Departamento de Procesal Laboral, para que presente el estudio comparado sobre el tema anterior que en reunión del Parlatino los días 5 y 6 de septiembre asumió presentar dicho estudio. Que por intermedio de la Secretaria de comisiones solicitar a la OIT presentar un estudio comparado por países de Latinoamérica sobre la Ley Procesal Laboral; Se acuerda en lo referente al cuestionario sobre las leyes procesales de los países de la región, que por no estar los expositores, se solicita la gestión para que los países aporten la información solicitada a la Secretaria de Comisiones del Parlatino, y que se pueda presentar el documento en la próxima reunión ordinaria. La Habana Octubre 2009

□ En el punto “Ley procesal Laboral”, encomendar al Diputado Víctor Chirinos elaborar un resumen de la información recibida para analizarlo en la próxima reunión, sin perjuicio de los contactos vía mail que desee realizar los legisladores en el tema, elaborar documentos comparados de las legislaciones nacionales de los estados participantes en esta instancia, relacionadas con sus sistemas previsionales ; programas de empleo juvenil, seguros de desempleo, y sistemas procesales laborales; reforma procesal laboral, a cargo de los comisionados Chirinos (Venezuela) y Taiano (Ecuador)

Pregunta N° 1

¿Cómo se regula a nivel Constitucional la materia Laboral en su país?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>La Constitución uruguayal consagra al trabajo entre los derechos fundamentales (art.7°); pero además, establece que el trabajo esta bajo la protección especial de la ley (art.53°). Disponiendo que la ley ha de reconocer a quien se halle en una relación de trabajo o servicio, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de 18 años será especialmente reglamentado y limitado (art.54) y el intelectual reconocido y protegido por la ley (art.33). Los derechos sindicales y la huelga se encuentran reconocidos a nivel Constitucional (art.57°). Y por el juego interpretativo de los artículos 72° y 332° ingresan todos aquellos derechos laborales, reconocidos y consagrados a nivel universal, como derechos humanos fundamentales. Integran lo que la doctrina francesa y nacional denomina "Bloque de Constitucionalidad"</p>	<p>Con base al artículo 123 de la Carta Magna, en el que se establecen los criterios normativos generados y se sustentan en 2 apartados: el "A" para las y los trabajadores de empresa o industria y el "B" para las y los trabajadores al servicio del Estado, derechos y obligaciones que se desglosan en 2 leyes secundarias, la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.</p>	<p>En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Política de 1980, establece diversas garantías constitucionales específicas en materia laboral. El artículo 19 consagra cuatro numerales esta materia</p>	<p>En nuestro país, el constituyente integra en el Capítulo V de la Constitución Política, la tutela de los Derechos y Garantías Sociales³. Este capítulo incorpora 24 artículos, de los cuales 18, se refieren exclusivamente a la materia laboral</p>

Pregunta N° 1
¿Cómo se regula a nivel Constitucional la materia Laboral en su país?

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>. La Constitución Nacional en su artículo 86 del derecho del trabajo Establece que todos los habitantes de la Republica tienen derecho a un trabajo Lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley proteja el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables. No se administra discriminación alguna entre los trabajadores por motivos éticos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales, de igual manera precautela de manera específica el derecho de la mujer y de los menores de edad.</p>	<p>El Estado garantiza el derecho al trabajo. El trabajo es un derecho y un deber social.</p> <p>El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y es deber y responsabilidad primordial del Estado.</p> <p>Se reconoce y garantiza el derecho a la libertad de contratación y el derecho a la libertad de trabajo. "Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley."</p> <p>La relación laboral es bilateral y directa. Se prohíbe la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales del empleador así como la contratación laboral por horas.</p> <p>La constitución vigente, establece que el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo a la ley.</p>	<p>El artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 20 de diciembre de 1999, establece :</p> <p>"El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no necesarias". La Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4 de nuestra Carta Magna, establece un mandato de carácter constitucional, en virtud del cual: "Dentro del primer año, contado a partir de su instalación la Asamblea Nacional aprobará: 4ta. Una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que garantice el funcionamiento de una Jurisdicción laboral autónoma y especializada y, la protección del trabajador y trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del Juez o Jueza en el proceso."</p>

Pregunta 2

¿Que principios sustentan la legislacion procesal laboral de su pais?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>El principio de proteccion o intuitivo, consagrado en el articulo 53° de la Constitucion de la República, es el principio cardinal. Sin embargo, en nuestro pais, no existe actualmente un proceso laboral autonomo. ElCodigo General del Proceso, siguiendo una orientacion casi unica en el mundo, establece un proceso unico para todas las materias, incluyendo por supuesto la laboral. Si bien contiene principios que son comunes, no necesariamente ha recogidos los principios propios del derecho procesal laboral. Se considera que esta legislacion ha igualado al resto de las ramas con avances que ya tenia el proceso laboral, cuando en el Pais existia un proceso laboral autonomo.</p>	<p>Justicia, la tutela de los derechos de las y los trabajadores por el Estado, la suplencia a la deficiencia de la queja, exhaustividad, supremacia constitucional, irrenunciabilidad de derechos, celeridad, favorabilidad de la norma.</p>	<p>Los nuevos procedimientos laborales se sustentan en los siguientes principios: oralidad, concentration, inmediacion, impulse procesal de oficio, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.</p>	<p>Los principios generales de caracter procesal en materia laboral aplicados en la legislacion costarricense son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1.Principio de oralidad2.Principio de inmediacion3.Principio de concentration4.Principio de publicidad5.Principio de juez protagonista6.Principio de veracidad

Pregunta 2

¿Que principios sustentan la legislacion procesal laboral de su pais?

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>Los jueces del trabajo, no pueden dejar de administrar la justicia ni retardarla, bajo pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia ; de la ley.</p> <p>A falta de normas procesales de trabajo, exactamente aplicables al caso litigioso, se resuelven de acuerdo con los principios generales del Derecho Procesal Laboral, las disposición del código de Procedimiento Civiles y las leyes que lo modifican en cuanto no sean contrarias a la letra o al espíritu de este Código, la doctrina y jurisprudencia, la costumbre o el uso local¹ en materia de procedimiento</p>	<p>La Constitucion, establece que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none">1. El Estado impulsar el pleno empleo y la eliminacion del subempleo y del desempleo.2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulacion en contrario.3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legates, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido mas favorable a las personas trabajadoras.4. A trabajo de igual valor correspondera igual remuneracion.5. Toda persona tendra derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.6. Toda persona rehabilitada despues de un accidente de trabajo o enfermedad, tendra derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relacion laboral, de acuerdo con la ley.7. Se garantizara el derecho y la libertad de organizacion de las personas trabajadoras, sin autorizacion previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organization, afiliarse a las de su eleccion.	<p>Los principios fundamentales que orientan la legislacion procesal laboral de la Republica Bolivariana de Venezuela son : La Autonomia y Especialidad de la Jurisdiccion Labora, la Gratuidad, la Oralidad, la Inmediacion, la Concentracion, la Publicidad, la Abreviacion, la Rectoria del Juez o Jueza, la Prioridad de la Realidad de los Hechos, la Sana Critica y la Uniformidad Procesal.</p>

Pregunta N°3

¿La legislación procesal de su país incorpora normas o disposiciones contenidas en convenios internacionales relativas a la protección del trabajo y del trabajador?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
Salvo algunas disposiciones meramente subsidiarias no son recogidas en la legislación procesal	A partir de lo que establece el artículo 133 de la Constitución, en el cual se determina que los tratados o convenios internacionales tienen el carácter de Ley Suprema, en los juicios de carácter laboral se puede esgrimir y se deben considerar, pero no están armonizados en la legislación procesal	Si, Para acceder al procedimiento laboral monitorio es necesario que previamente exista intervención de un órgano administrativo, Inspección del Trabajo.	De conformidad con el artículo 7 de la Constitución Política de Costa Rica, los convenios internacionales debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, cuentan con valor superior a las leyes, así mismo en aplicación de los principios pro-homine y pro-libertate, cuando dichos convenios tutelen más ampliamente derechos fundamentales estos encuentran rango superior a la propia Constitución Política

Paraguay	Ecuador	Venezuela
El Paraguay ha ratificado e integrado a su derecho positivo los principales contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT ratificados y canjeados por el Paraguay.	En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.	Ciertamente, nuestra legislación procesal incorpora normas, Tratados y Convenios internacionales, suscritos por la República Bolivariana de Venezuela, por ejemplo, en materia de mujeres, indígenas, menores, personas con discapacidad

Pregunta 4

¿De que manera se aplican tales principios en el sistema procesal Laboral?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>Si bien las las sentencias hacen referencia a los principios el derecho del trabajo y estos son aplicados, no ocurre lo mismo con los principios laborales procesales.</p>	<p>Entre los principios Internacionales derivados de los tratados se destacaron: 1. La carga de la prueba, 2. que los derechos que se demandan no sean inferiores a los que la ley establece, 3. libre derecho de sindicalización, 4- Prohibición del trabajo forzoso, 5. Igualdad de remuneración entre hombre y mujeres, 6. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación sin discriminación alguna.</p>	<p>En el nuevo sistema procesal, se adopta el principio de las garantías judiciales de la convención Americana de Derechos Humanos, tales como: la Oralidad, Concentración, Inmediación, Buena Fe, Bilateralidad de la Audiencia, Gratuidad, tutela laboral.</p>	<p>La Doctrina Laboral Costarricense ha señalado que la aplicación de los principios procesales se rige de la siguiente forma:6</p> <p>1. El principio de oralidad, engloba los principios de intermediacion, concentracion y publicidad:</p> <p>"El procedimiento en todos los juicios de competencia de los Tribunales de Trabajo es fundamentalmente Verbal."</p>

Pregunta 4

¿De que manera se aplican tales principios en el sistema procesal Laboral?

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>Podemos citar como aplicación de tales principios entre otros, que quedan comprendidos en el fuero laboral:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Los trabajadores en relación de dependencia y sus empleadores;b) Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, legalmente reconocidas; yc) Los derecho-habientes de los trabajadores que deban hacer efectivas las indemnizaciones establecidas por las leyes del trabajo o de seguridad social u obtener el pago de otras prestaciones debidas al causante.	<p>A trabajo de igual valor correspondera igual remuneracion</p>	<p>En forma estricta, como si fuera una norma nacional</p>

Pregunta 5

Existe en su país una legislación procesal laboral autónoma o está integrada como un área especializada dentro de alguna otra rama? . Si su respuesta es afirmativa, favor indicar de que manera y cual

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
No existe una legislación laboral autónoma, ni está integrada como un área especializada. Como ya se expresó existe una norma procesal única para todas las materias	No, ya que es parte integral tanto de la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado	En nuestro país los Tribunales los Juzgados de Letras del Trabajo, y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional tienen normas de procedimiento laboral autónomo contenidas en el Código del Trabajo.	El procedimiento laboral costarricense se desarrolla dentro del Código de rito de forma especializada en el Capítulo II desde el artículo 443 hasta el 607 inclusive.

Paraguay	Ecuador	Venezuela
La legislación procesal en el Paraguay es una rama especializada, y Constituyendo un fuero independiente, contando con Juzgados de Primera instancia en lo Laboral, Tribunales de Apelación en lo Laboral y finalmente como último órgano de instancia la Corte Suprema de Justicia para la recurrencia de resoluciones de los tribunales y juzgados en lo laboral.	Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.	La Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4to. De la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece, que la Asamblea Nacional aprobará (lo cual hizo): "Una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada.....(Principio de autonomía y especialidad de la jurisdicción laboral).

Pregunta 6

En su país se existen y se aplican Métodos Alternos de Resolución de Conflictos en materia laboral? Si su respuesta es afirmativa, favor enunciar cuales

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
No existen.	No	Si, La Dirección del Trabajo cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos del trabajo y un sistema de conciliación individual.	Efectivamente, existe una Ley especial vigente que es la N° 7727 del 9-12-1997, Ley de Resolución Alternativa de Conflictos de la Paz social y su Reglamento. Además el Código Laboral incorpora los tribunales de conciliación y de arbitraje y todo el proceso del Artículo 404 al 411 inclusive. Y como otra forma de resolución alternativa del conflicto, el Código de rito incorpora el Arreglo Directo que se tipifica en los Artículos 504, 505 y 506.

Paraguay	Ecuador	Venezuela
Existe un medio alternativo de resolución de conflictos laborales, constituido por el procedimiento de la conciliación, reglamentado por la Corte Suprema de Justicia. El Código Procesal Laboral establece que en toda contienda litigiosa, logrados jurisdiccionales del trabajo, actuarán previamente como conciliadores, tratando de avenir a las partes, antes de adelantar el procedimiento de instancia.	Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.	Si, la Ley Procesal Laboral, contempla como Métodos Alternos de Resolución de Conflictos, la Mediación, la Conciliación, y el Arbitraje.

Pregunta 7

¿Existen en su país requerimientos de agotamiento previo de algún trámite o procedimiento de resolución alternativa de conflictos (conciliación laboral, mediación o arbitraje) como requisito para acceder a la jurisdicción laboral?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>Si. Previo al inicio de cualquier acción judicial en materia laboral debe intentarse la conciliación ante el Centro de Conciliación de Conflictos Individuales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Solo en el caso en que existan entre el sindicato y el patron Condiciones Generales de Trabajo o Contrato Colectivo de Trabajo donde se definan acuerdos previos para evitar un juicio laboral.</p>	<p>Si, Para acceder al procedimiento laboral monitorio es necesario que previamente exista intervención de un órgano administrativo, Inspección del Trabajo.</p>	<p>No, son optativas, cuando se presenta un conflicto, de índole laboral en el sector privado, las partes pueden acudir facultativamente al Ministerio de Trabajo, en la vía administrativa y concomitantemente a la Jurisdicción</p>

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>Para acceder a la instancia laboral, de la citada conciliación como medio previo, tenemos el procedimiento de la mediación ante el Ministerio del Trabajo, cuyas resoluciones no son de carácter vinculante para el acto introductorio de instancia en el fuero laboral.</p>	<p>Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección, desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores</p>	<p>No, en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de nuestro país, no existen ni requerimientos, ni agotamiento de trámites o procedimientos previos para acceder a la jurisdicción laboral; por cuanto los métodos alternos- de resolución de conflictos contemplados en nuestra legislación están dentro del proceso laboral.</p>

Pregunta 8

¿Que efectos procesales - judiciales tienen las decisiones y/o acuerdos emanados de la aplicacion de algun procedimiento alternativo de resolucion de conflictos en materia laboral, en el evento de incumplimiento de dichas decisiones o acuerdos?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
Nos remitimos a la respuesta de la pregunta 6	Los convenios y su incumplimiento seria parte de los elementos de la demanda, ya que emanan de la relacion bilateral	Los acuerdos constituyen titulos ejecutivos laborales, siempre que se encuentren contenidos en actas firmadas por las partes, y autorizadas por los inspectores del Trabajo y que den constancia de los acuerdos producidos ante la Inspeccion del trabajo o que contengan el reconocimiento de una obligacion laboral o cotizaciones de seguridad social.	La Ley N° 7727 de 9 de diciembre de 1997, Ley de Resolucion Alternativa de Conflictos y Promocion de la Paz Social y su reglamento, prevén como efecto la cosa juzgada material en la mediacion y la conciliacion, sean estas judiciales o extrajudiciales y, en el arbitraje el laudo es definitivo, vinculante e inapelable, a este ultimo le caben solo los recursos de nulidad y revision. En caso de incumplimiento, se vuelve litigioso y por ende las partes pueden acudir a la via jurisdiccional correspondiente.

Paraguay	Ecuador	Venezuela
Como no es de carácter obligatorio recurrir previamente a las alternativas al proceso laboral y como sus resoluciones no son de carácter vinculante, no existen efectos previstos sobre el eventual proceso.	El Estado estimulara la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.	Los medios alternativos de resolucio n de conflictos en materia laboral, estan dentro del proceso judicial; y por tanto sus decisiones tienen fuerza de sentencias

Pregunta 9.

La jurisdicción Laboral de su país tiene competencia sobre conflictos Laborales de carácter Colectivo además de los conflictos laborales de carácter individual?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
No, solo tienen competencias en los conflictos individuales.	Si, ya que las leyes laborales mencionadas otorgan facultades tanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje intervenir en ambos conflictos.	Si, son competencia de los Juzgados de Letras del Trabajador las cuestiones de la aplicación de las normas de organización sindical y de negociación colectiva	Si, de conformidad con el Artículo 402 del Código de Trabajo, en lo conducente, indica: "Los juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones.

Paraguay	Ecuador	Venezuela
Nuestro código Procesal Laboral establece que quedan comprendidos en el fuero laboral: a) Los trabajadores en relación de dependencia y sus empleadores; b) Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, legalmente reconocidas; y c) Los derecho-habientes de los trabajadores que deban hacer efectivas las indemnizaciones establecidas por las leyes del trabajo o de seguridad social.	Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización	Si, la jurisdicción laboral de la República Bolivariana de Venezuela, tiene competencia tanto sobre conflictos de carácter laboral individual, como colectivos

Pregunta N°10

Existe en el Ordenamiento Jurídico Procesal de su país disposiciones que permitan la intervención de Organizaciones Sindicales en el proceso?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
No existe un mecanismo de esa naturaleza, salvo para el caso de violación del "fuero sindical" donde la ley vigente (17.940) prevé la participación de la organización sindical junto al o los trabajadores afectado por actos discriminatorios	Si, ya que los sindicatos son las Organizaciones que representan y defienden los derechos no solo emanados de las leyes, sino también de los convenios colectivos establecido bilateralmente y registrados ante la autoridad Laboral	Si, el Código del trabajo dispone que las Organizaciones Sindicales puedan actuar como parte en Los juicios o reclamaciones de carácter judicial o administrativas que tengan por objeto denunciar practicas desleales y en general asumir la representación del interés social comprometido por la observancia de las leyes de protección, establecida a favor de sus afiliados. Asimismo, faculta a las Organizaciones Sindicales, para que en representación de sus afiliados, puedan interponer denuncia y actuar como parte principal en el juicio de tutela laboral.	Si, el Código de Trabajo en su artículo 49 contempla los contratos colectivos de trabajo por lo que el ordenamiento jurídico procesal permite la intervención de las organizaciones sindicales en los procesos

Paraguay	Ecuador	Venezuela
La intervención de organizaciones sindicales en los ordenamientos jurídicos procesales plenamente admitidos y reglados conforme al Código Procesal Laboral.	Si los Comité de Empresa, Comité especial y Sindicatos, pueden intervenir directamente en los conflictos colectivos de Trabajo, que son resueltos por, Tribunales de conciliación y Arbitraje	Si, las Organizaciones Sindicales que tengan personalidad jurídica, conforme a la ley.

Pregunta 11

Que procedimiento se aplica en caso de conflictos laborales surgidos entre trabajadores del sector publico y el Estado como empleador?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>En el caso de conflictos colectivos no existe un mecanismo específico; no obstante las partes, recurren a la negociación y a la mediación de terceros (por lo general las Comisiones de Trabajo de las Camaras de Representantes y Senadores). Desde 2005, el actual gobierno ha instituido la negociación colectiva a nivel publico (al mismo tiempo que ha convocado a todos los sectores privados).</p> <p>Para el caso de conflictos individuates estos se dilucidan en via judicial conforme a las normas procesales generales</p>	<p>La Suprema Corte de Justicia de la Nacion ha determinado que el Estado al ser empleador adquiere el caracter de patron, por lo cual se dirimen los conflictos ante ios Tribunales de Conciliation y Arbitraje</p>	<p>El Estatuto administrative (DFL N° 29/2005 Hacienda) establece el derecho para los funcionarios publicos de reclamar ante la Contraloria General de la Republica, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el Estatuto</p>	<p>Un proceso ordinario laboral o un proceso contencioso administrativo.</p>

Pregunta 11

Que procedimiento se aplica en caso de conflictos laborales surgidos entre trabajadores del sector publico y el Estado como empleador?

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>La relación Laboral entre los trabajadores del sector publico y el Estado como empleador se rigen por la Ley Nacional De la República y supletoriamente por el código Laboral.</p>	<p>Sera valida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente</p>	<p>Los trabajadores del sector publico se clasifican como, obreros al servicio del Estado, Contratados y Funcionarios. Los obreros y contratados se rigen por la Ley Organica del Trabajo y se les aplica el procedimiento contenido en la Ley Organica Procesal del Trabajo, y conocen de estos asuntos los Jueces del Trabajo. A los Funcionarios Publicos, se les aplica la Ley del Estatuto de la Funcion Publica, u otros regimenes Estatutarios: y conocen de estos conflictos los Jueces Contencioso-Administrativos.</p>

Pregunta 12

¿El procedimiento laboral de su país contempla mecanismos para ventilar conflictos surgidos por incumplimiento de normas de seguridad social?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>Surge de las respuestas anteriores que no existe un mecanismo procesal especial, rigen las normas procesales generales.</p>	<p>Se incluyen dentro de los procesos que se dirimen por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje sin que existan procedimientos especiales</p>	<p>Si, los Juzgados de Letras del Trabajo son competentes para conocer de las aplicaciones de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores</p>	<p>Si, el fundamento constitucional que opera como derecho sustantivo esta contenido en el artículo 73 de la Carta Magna "establece los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores a fin de proteger a estos contra riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias</p>

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>Existen normativas que regulan los conflictos de normas de seguridad social, específicamente la institución del IPS, Instituto de Previsión Social!, al cual deben estar asegurados los trabajadores.</p>	<p>La Ley de Seguridad Social, establece procedimientos vericatorios, de incumplimientos laborales, que pueden llegar a procesos coactivos de cobro de títulos de credito determinados por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.</p>	<p>Si, los Jueces de Trabajo conocen de estos conflictos, y el procedimiento se rige por la Ley de Prevencion, Condiciones y medio Ambiente en el Trabajo</p>

Pregunta 13

Es la organizacion procesal a nivel de la geografía política de su país? Existen tribunales Federales y tribunales Provinciales?¿Como funcionan?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>En un pais unitario, en Montevideo, su capital, existen 13 Juzgados Letrados especializados en materia laboral, en tanto que en el resto del Pais (18 Departamentos) la competencia laboral esta a cargo de Juzgados Letrados que tiene ademas competencia en materia civil. En asuntos de hasta cierta cuantia, en el Interior del Pais, son tambien competentes los Juzgados de Paz Departamental. Con relacion a la 2a Instancia, que corresponde a los Tribunales de Apelacion (existen tres actualmente), estos estan concentrados en la ciudad de Montevideo.</p>	<p>Segun la naturaleza del conflicto dada la rama industrial o la entidad gubernamental en conflicto, existen Juntas Federales de Conciliacion y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliacion y Arbitraje, Tribunales Federales de Conciliacion y Arbitraje y Tribunales Locales de Conciliacion y Arbitraje</p>	<p>El Codigo del Trabajo establece el numero, composicion y asiento de los Tribunales de Letras del Trabajo y de los de Cobranza Laboral y Previsional a lo largo del pais. En cada una de las 15 regiones de Chile existen Juzgados de Letras del Trabajo con competencia en el numero de comunas que el Codigo establece.</p>	<p>En materia de trabajo la justicia se administra por medio de: Juzgados de Trabajo, Tribunales de Conciliacion y Arbitraje, el Tribunal Superior de Trabajo y la Sala de Casacion de la Corte Suprema de Justicia. Todos los Tribunales de Trabajo dependen de la Corte Suprema de Justicia.</p>

Pregunta 13

Es la organizacion procesal a nivel de la geografia politica de su pais? Existen tribunales Federales y tribunales Provinciales?¿Como funcionan?

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>El Paraguay al ser un país dividido políticamente en forma unitaria carece de divisiones federales o provinciales, por tanto sus normas son de carácter de aplicación nacional, en materia laboral se halla dividido en Juzgados de Primera Instancia Laboral, Tribunales de Apelación en lo Laboral y Corte Suprema de Justicia</p>	<p>En las provincias, existen jueces del trabajo, competentes para conocer y resolver demandas individuales de trabajo. En segunda instancia se puede apelar ante las Salas de lo Laboral de la Corte provincial y finalmente se puede interponer el recurso de Casación ante una de las salas de lo Laboral, de la Corte nacional de justicia.</p>	<p>La organizacion judicial del Trabajo es nacional. Lo que hay es la regulacion de competencia por el territorio. El trabajador puede demandar donde presto sus servicios, donde celebros el contrato y, donde tiene su domicilio.</p>

Pregunta N° 14

¿Cuántas y cuáles son las instancias procesales existentes en el sistema aplicado en su país para ventilar conflictos de carácter laboral?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
<p>Dos instancias, salvo el caso que se dieran los requisitos para la Casación lo que se resuelve ante la Suprema Corte de Justicia</p>	<p>Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Locales de Conciliación y Arbitraje</p>	<p>Las instancias procesales existentes en el procedimiento laboral son dos. La primera instancia esta constituida por los Juzgados de Letras de Trabajo, y la Segunda instancia por las Cortes de Apelaciones</p>	<p>Existen cuatro instancias: Juzgados de trabajo, Tribunales de Conciliacion y Arbitraje, el Tribunal Superior de Trabajo y la Sala de Casacion de la Corte Suprema de Justicia. (Articulo 392, Codigo de Trabajo)</p>

Paraguay	Ecuador	Venezuela
<p>En materia procesal laboral existen 3 instancias constituidas por los Juzgados de Primera Instancia Laboral, los Tribunales de Apelación en lo Laboral y la Corte Suprema de Justicia.</p>	<p>Existen dos instancias, la primera ante los jueces del trabajo y la segunda ante una de las salas de lo Laboral de las Cortes provinciales de Justicia.</p>	<p>Hay dos Instancias laborales, primera y segunda instancia; y el Recurso de Casación se intenta y lo decide la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia</p>

Pregunta 15

¿Que mecanismos existen en el sistema de justicia laboral de su pais para la aplicacion del principio de economia procesal a la hora de ventilar una causa laboral en multiples instancias?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
El Codigo General preve la ejecucion provisional de la sentencia definitiva de condena dictada en primera instancia; no obstante es poco utilizada en la medida que quien ejercita esta posibilidad debe prestar garantias suficientes para responder por todos los gastos judiciales y dafios y perjuicios que pudiera ocasionar a la parte contraria. Lo cual convierte a esta norma, para el caso de los trabajadores, en totalmente inaplicable.	Se determina dentro de la ley a partir de la identificacion del conflicto que es comun a muchas trabajadoras y/o trabajadores, considerando que la resolucio delos mismos corresponderia a una sola instancia procesal	El principio de economia procesal sustenta una serie de principios formativos del nuevo procedimiento laboral	La conciliacion en cualquier etapa procesal hasta antes del dictado de la sentencia y un sistema en donde priva fundamentalmente la oralidad

Paraguay	Ecuador	Venezuela
Constituye un principio sobre el cual debe actuar el juez y actuando con celeridad, inmediatez, concentraci3n y oralidad.	Se prohíbe la paralizaci3n de los servicios publicos de salud y saneamiento ambiental, educaci3n, justicia, bomberos, seguridad social, energia electrica, agua potable y alcantarillado, entre otros.	Existe el principio de Concentracion en cualquiera de las instancias, que consiste, en que debe concentrarse en una misma audiencia, tanto la persona del juez o jueza que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes

Pregunta 16

¿Tiene el juzgador o juzgadora de su país facultades inquisitorias para arribar a la realidad material, dentro del proceso laboral?

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
El Juez, conforme a los artículos 24 y 25 del C.G.P., tienen las facultades y poderes para la dirección del proceso y la averiguación de la verdad de los hechos	Solo se sujeta a los elementos que le allegan las partes	Si, estas facultades inquisitorias, se ven reflejadas en varios aspectos	El Capítulo II "Del Procedimiento en General", Sección III, "Del arraigo, el embargo y de la confección prejudicial" dedica esta sección en los artículos 455 al 460, a estipular la posibilidad de utilizar cualquiera de las tres figuras por parte del Juez, ya sea a petición de parte o de forma oficiosa

Paraguay	Ecuador	Venezuela
Dentro del proceso laboral el juez debe por sí mismo instar a la consecución del procedimiento buscando llegar a la certeza jurídica a través de las distintas pruebas judiciales previstas en el Código Procesal Laboral	En el Ecuador, el juez de oficio, puede ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y tiene plenas facultades para cooperar con los litigantes para que estos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten	Si las tiene, tiene facultades inquisitorias para arribar a la realidad.

Pregunta 17

¿Las normas o disposiciones procesales de su país clasifican las causas laborales según su cuantía para determinar la instancia de acceso a la justicia? Si su respuesta es afirmativa, favor explicar de que modo y a partir de que cuantías.

Uruguay	México	Chile	Costa Rica
No clasifican. Salvo para los juicios que se tramitan en demas los Departamentos, exceptuado Montevideo, en que son competentes los Juzgados Departamentales de la Capital hasta cierto monto	No, ya que solo se basan a lo que demandan las partes y si el derecho corresponde	La reforma laboral introdujo un procedimiento simplificado, en consideracion de la cuantia de lo demandado, y que pasa a ser un proceso contradictorio solo, a partir de la oposicion del requerido, y que requiere de previa intervencion de un organo administrativo	Al estimarse la demanda, se fija la competencia del tribunal, sea esta de menor o mayor cuantía. La cuantía al día de emitir este informe, asciende a la suma de dos millones de colones (02,000.000) aproximadamente tres mil ochocientos cuarenta dolares al tipo de cambio (\$3.840). Las sumas inferiores a la cifra indicada corresponden a menor cuantía y las que la superen esa suma encuadran en la mayor cuantía.

Paraguay	Ecuador	Venezuela
Las causas laborales no se dividen según su cuantía en el ordenamiento positivo de la República del Paraguay	Si, el Código del Trabajo, establece en el Art. 609, que Las sentencias que expidan los jueces de trabajo; eran susceptibles del recurso de apelación ante la Code Provincial, cuando la cuantía y el juicio determinada por el actor sea superior a un mil dolares.	No, para acceder a la justicia laboral no se clasifican de acuerdo a la cuantía. Solo para ejercer el Recurso de Casación laboral ante la Sala de Casacion Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Resumen de los Cuadros Comparados

La información contenida en las respuestas recibidas, representa un tercio de las naciones integrantes del Parlamento Latinoamericano. No obstante, sobre la base de la información recibida, podemos sintetizar las respuestas del cuestionario de la siguiente manera:

1. En la mayoría de los países miembros la materia laboral, (que incluye tanto el derecho sustantivo como el derecho adjetivo del trabajo), tiene una base constitucional. La Carta Magna establece los derechos y garantías de los trabajadores y los principios de seguridad social.
2. En la legislación procesal de la mayoría de los países consultados los principios comunes, (presentes en casi todas las legislaciones), son los de la supremacía constitucional, normas favorables a los trabajadores, irrenunciabilidad de los derechos, concentración, oralidad y gratuidad.
3. En la mayoría de los países consultados su legislación procesal recoge disposiciones contenidas en convenios internacionales, principalmente, los convenios de la OIT.

4. En el proceso laboral, de los países incluidos en la muestra, se observan los principios contenidos en convenios internacionales, especialmente, el acceso al proceso, la igualdad de género, derecho a la sindicación, a la huelga, prohibición del trabajo forzoso, trabajo de las mujeres, trabajos de los niños y adolescentes, así como las garantías de la Convención Americana de Derechos Humanos sobre el proceso, esto es, la oralidad, concentración, inmediación, buena fe, gratuidad.
5. En los países consultados predomina una legislación procesal laboral autónoma, manifestada a través de Leyes Especiales y Tribunales Especiales del Trabajo.
6. En la mayoría de los países no existen en el proceso laboral métodos alternos de resolución de los conflictos.
7. Un número importante de países exige el cumplimiento previo de un trámite administrativo para acceder a la jurisdicción laboral.
8. Como en la mayoría de los países, no existe en el proceso laboral métodos alternos de resolución de los conflictos, tampoco producen efectos procesales-judiciales.

9. La mayoría de los países consultados manifestaron que los asuntos relacionados con la conciliación y el arbitraje no competen a los Tribunales laborales.
10. La mayoría de los países consultados manifestaron que las organizaciones sindicales pueden intervenir en el proceso laboral.
11. En la mayoría de los países los derechos de los trabajadores del sector público y el procedimiento para ejercerlos y defenderlos está consagrado en una Ley Especial o Estatuto
12. En la mayoría de los países consultados los Tribunales laborales tienen competencia para conocer de los asuntos relacionados con la seguridad social.
13. En la mayoría de los países consultados los Tribunales laborales son nacionales, con competencia territorial de acuerdo con su ubicación geográfica.
14. En la mayoría de los países hay dos instancias procesales y el recurso de casación que no es una instancia.
15. En pocos países se aplican principios de economía procesal en el sistema de justicia laboral.
16. En pocos países los jueces tienen facultades inquisitorias en el proceso laboral.
17. En la mayoría de los países, el acceso al proceso laboral no está condicionado a cuantía alguna.



PARLAMENTO LATINOAMERICANO

Parlamento Latinoamericano

Ley Marco Procesal Laboral para América Latina

La ley consta de 8 títulos, 22 artículos y 192 artículos

Titulo: Ley Procesal Laboral Latinoamericana

Titulo I Disposiciones Generales

Capitulo I Principios Generales

- Se refiere al ente tutelar, al funcionamiento de la jurisdicción Laboral: Autónoma, Imparcial y especializada
 - Principios que rigen la actuación de los jueces: uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.
 - El proceso será: oral, breve y contradictorio y escrito.
 - Los actos del proceso serán públicos fundamentalmente.
 - Los jueces tendrán por norte la verdad.
 - El juez es el rector del proceso y debe impulsarlo permanentemente.
 - La justicia Laboral será gratuita.
- Cuando hubiese duda sobre varias normas se aplicará la más favorable al trabajador.

Titulo II

De los tribunales del trabajo

- Los tribunales del trabajo son: tribunales de primera instancia.
 - Tribunales de segunda instancia
 - Y tribunal supremo de Justicia.
- Se crea un servicio de defensoria pública de los trabajadores

Capitulo I

Organización y Funcionamiento de los Tribunales del Trabajo

Capitulo II

De la Defensoría Publica de Trabajadores

Capitulo III

De las Competencias de los Tribunales del Trabajo

Titulo III

De la Inhibición y la Recusación

- Se norma en este titulo todas las causales de inhibición y recusación.

Capitulo I

De los Causales de Inhibición y Recusación

Capitulo II

De la Tramitación de la Inhibición y Recusación

Titulo IV

De las Partes

Capitulo I

Generalidades

- Se norma en este titulo lo concerniente a las partes en el proceso bien sea como actores principales o como terceros.
 - Así como las acciones colectivas de las partes (demandas)
- Se norma también los efectos del proceso: cosa juzgada, costas, imposibilidad de iniciar otra demanda, etc.

Capitulo II
Litis Consorcios

Capitulo III
Intervención de Terceros

Capitulo IV
de los efectos del Proceso

Titulo V

De los Lapsos y Dias Hábiles

- Debe privar el principio de celeridad procesal

Titulo VI

De Las Pruebas

- Se norma la promoción del sistema de pruebas, donde las partes pueden valerse de cualquier medio de prueba no prohibido por la ley

Capitulo I

De los Medios de Pruebas, de su Promoción y su Evacuación

Capitulo II

De la Prueba por Escrito

Capitulo III

De la Exhibición de Documento

Capitulo IV

De la tacha de Instrumentos

Capitulo V
Del Reconocimiento del Instrumento Privado

Capitulo VI
De la Prueba Experticia

Capitulo VI
De la Prueba del Testigo

Capitulo VIII
De la Tacha del Testigo

Capitulo IX
De la Declaración de Parte

Capitulo X
De las Reproducciones, Copias Experimento

Capitulo XI
De la Inspección Judicial

Capitulo XII
Indicios y Presunción

Titulo VII

Procedimiento ante los Tribunales del Trabajo

- Se norma todas las formalidades exigidas para la admisión de las demandas
- Se norma todo el procedimiento de primera instancia, segunda instancia y la actuación por ante el tribunal supremo de justicia (control de legalidad)

Capitulo I

Procedimiento de Primera Instancia

Capitulo II

De la Audiencia Preliminar

Capitulo III

Del Arbitraje

Capitulo IV

Del Procedimiento de Juicio

Capitulo V

Del Procedimiento de Segunda Instancia

Capítulo VI
Recurso de Casación Laboral

Capítulo VII
Control de Legalidad

Capítulo VIII
Procedimiento de Ejecución

Titulo VIII

De la Estabilidad en el Trabajo

Capítulo I De la Estabilidad

- Se norma todo lo concerniente a los procedimientos sobre la estabilidad laboral de los trabajadores.

Comentario Final: Es de hacer notar que para la formación definitiva del proyecto de Ley, tomamos en cuenta los contenidos de los países de los cuales se hizo la comparación, tomando de manera preponderante la legislación venezolana en la materia, en el entendido que la misma tiene contenidos comunes encontrados en la comparación, por supuesto algunas materias no están contenidas y sobre estas países harán sus respectivas evaluaciones, para adecuarlas si así se quisiera, al momento de incorporar la ley a la legislación interna de cada país.

Conclusión

Queremos formular la siguiente propuesta: Que cada país, representado en el Parlatino, analice el proyecto, lo compare con la legislación interna y destaque lo que, según su parecer, constituyen las ventajas y desventajas de! proyecto y presente las recomendaciones que estimen convenientes para que en la siguiente reunión que se efectúe en el año 2012 de la Comisión de Asuntos Laborales, previsión Social y Asuntos Jurídicos se apruebe de manera definitiva el proyecto.