

# ZEIDÉN MARTÍNEZ

## Escritorio Jurídico

ESCRITORIO JURÍDICO  
ZEIDEN MARTÍNEZ  
Juan Pablo Zeiden Martínez  
Abogado ejercitante  
Maracay, estado Aragua.  
Tlfs: Cel: 0416/1476706; 0424/3767603  
e-mail:  
jpzm2002@yahoo.com  
jpzm2002@gmail.com

Maracay, 21 de abril de 2014

(C-2014-002)

Sirva la presente para saludarles y presentarles por escrito opinión sobre las alternativas legales que puede contener la legislación laboral vigente para casos en los cuales se requiera realizar un cierre técnico de operaciones o un cierre de operaciones total o parcial por motivos similares.

A los efectos del tema propuesto, se expondrán los supuestos que presenta la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y su reglamento vigente (2006) en atención a la mayor o menor afectación tanto de puestos de trabajo en la entidad de trabajo de que se trate como del funcionamiento de la entidad de trabajo, y a que se encuentren regulados por tales normas o, por el contrario, puedan ser logrados por acuerdos entre trabajadores y patronos y presentados posteriormente (o inclusive, sin presentarse) a la autoridad del trabajo competente.

Así las cosas, pueden encontrarse en los textos normativos antes mencionados 2 supuestos de cierres o disminuciones de operaciones, y que son los siguientes:

1) *Peligro de extinción de la fuente de trabajo, o de reducción de personal o que sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo*: este enunciado, establecido en el artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, contiene tres supuestos bien definidos de procedencia: 1) peligro de extinción de la fuente de trabajo; 2) necesidad o peligro de reducción de personal y; 3) necesidad de modificaciones de condiciones de trabajo (*reformatio in peius* de las condiciones laborales). Estos tres supuestos procuran resguardar la pervivencia de la entidad de trabajo, dando tres enfoques a la misma protección. Opera a petición de parte, bien sea la parte peticionante la entidad de trabajo, el sindicato con mayor representatividad en la empresa (creemos inclusive que cualquier sindicato de los que haga vida en la empresa puede solicitarlo), la coalición de trabajadores para el caso de trabajadores no sindicalizados (aunque también creemos que una coalición de trabajadores puede solicitarlo si el o los sindicatos de la empresa no lo solicitan) y para algunos casos (pequeñas empresas), inclusive un trabajador; o puede operar de oficio, a través del ministerio del ramo (Ministerio del Poder Popular para Trabajo y Seguridad Social), bien directamente a través del ministro o funcionario especial designado al efecto (si así lo considera el ministro del ramo), bien a través de las inspectorías de trabajo competentes por el territorio en el cual se encuentre la entidad de

trabajo afectada (Art. 509.5 LOTTT). Esta intervención, pedida por quien sea, busca proteger el proceso social trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios y el derecho al trabajo. Opera en cualquiera de sus tres vertientes a través de una instancia de protección de derechos en la que participan trabajadores y empleadores, además del ministerio en cuestión. Aún cuando la ley remite a un reglamento no creado aún, se considera que esta instancia de protección de derechos puede alcanzar los acuerdos que sean necesarios, otorgando inamovilidad a los trabajadores durante el proceso de negociación de las condiciones mínimas necesarias para garantizar la sobrevivencia de los puestos de trabajo, incluyendo entre estos acuerdos la disminución del personal que se considere necesario para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo.

La parte *in fine* del mismo artículo establece la *reformatio in peius* (reforma en desmejora) de la convención colectiva de que se trate, estableciendo como límite a la desmejora un plazo no mayor al que falte para el vencimiento de la convención colectiva en cuestión.

Esta opción es la más completa de todas, ya que toca en un mismo artículo 3 situaciones, pero por la cantidad de partes involucradas y la gravedad del o de los asuntos expuestos es la más larga de todas. Puede solicitarse por escrito por ante la Inspectoría del Trabajo del territorio de la empresa (por ante la sala competente en materia de contratos y conflictos o por ante el Inspector del Trabajo) y puede concluir tanto en la reducción de personal, como en la suspensión a tiempo convenido del contrato de trabajo (con las condiciones propias de la suspensión, establecidas en el artículo 73 que son la no prestación del servicio y el no pago de sueldos y salarios), así como en modificaciones en desmejora de la convención colectiva. Cualquier otro acuerdo complementario es posible para resolver la situación. Esta modalidad acepta como acuerdos a sectores específicos de la entidad de trabajo, por lo que puede acordarse sobre turnos de trabajo, líneas o procesos de producción u otras divisiones del trabajo de la empresa.

Es necesario señalar que aun cuando larga, es preferible a la acción de cierre no supervisado (llamado por la ley como ilegal o fraudulento o vinculado a un paro patronal) ya que esta situación puede acarrear la ocupación temporal de la entidad de trabajo, todo de acuerdo con el contenido del artículo 149 eiusdem. Además se señala que, aún cuando no tiene trámite establecido en el artículo se considera que puede serle dado el trámite establecido en los artículos 472 al 482 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, utilizando, además, los dispositivos contenidos en los artículos 46, 47 y 48 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006, vigente en cuanto no contradiga a la nueva ley (y en este caso no hay contradicción).

2) *Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia la necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores.* Este es un nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el numeral i) del artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Procede siempre y cuando la situación de caso fortuito o fuerza mayor que amerite la suspensión de los contratos de trabajo sea denunciada y solicitada la autorización de suspensión por ante la Inspectoría del Trabajo competente por el territorio *dentro de las 48 horas siguientes* a la ocurrencia de los hechos que se denuncian y tiene como duración máxima 60 días. Esta denuncia se presenta por escrito por ante la Inspectoría del Trabajo del territorio de la empresa (por ante la sala

competente en materia de contratos y conflictos o por ante el Inspector del Trabajo) y aún cuando no tiene trámite establecido en el artículo se considera que puede serle dado el trámite establecido en los artículos 472 al 482 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, utilizando, además, los dispositivos contenidos en los artículos 46, 47 y 48 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006, vigente en cuanto no contradiga a la nueva ley (y en este caso no hay contradicción). Acordada la suspensión no procede la prestación del servicio ni el pago de sueldos y salarios, todo de acuerdo con el contenido del artículo 73 LOTT.

Además, pueden darse al menos dos situaciones adicionales, no previstas específicamente para resolver problemas que puedan conllevar a cierres técnicos o económicos, pero que pueden ser de considerable utilidad para afrontar la situación, y son estas las siguientes:

3) *Adelanto de vacaciones individuales o colectivas.* Esta figura, de frecuente uso, requiere en consideración de quien suscribe, de la aprobación del sindicato o de los trabajadores individualmente tomados en cuenta, para que sea procedente. Puede ser concedida total o parcialmente (una mitad inclusive antes de que se cumpla el año prescrito para el inicio de su disfrute). Durante la vacación, se mantendrán todas las obligaciones propias del período del empleador para con los trabajadores vacacionantes. Esta modalidad acepta como acuerdos a sectores específicos de la entidad de trabajo, por lo que puede acordarse sobre turnos de trabajo, líneas o procesos de producción u otras divisiones del trabajo de la empresa.

4) *Acuerdos entre entidades de trabajo y trabajadores.* Atendiendo a que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades y que las condiciones de la prestación del servicio lo pactan las partes contratantes y ejecutantes del trabajo, es posible modificar de común acuerdo y temporalmente algunas condiciones de trabajo, tales como la cantidad de días a prestar servicios en la semana, o la cantidad de horas por día, o la cantidad de trabajadores a prestar servicios. Esta modalidad, como antes se ha dicho, implica un acuerdo total entre empresa y trabajadores (o sindicato más representativo) y aún cuando no es común verla en inspectorías del trabajo, no está prohibida por la ley. En caso de ser acordadas modificaciones en esta condición es necesario presentarlas ante la Inspectoría del Trabajo competente por el territorio a los fines de informarla.

Por último, se señala que si se considera la existencia de alguna otra situación legal o convencional distinta a las mencionadas, esta debe ser incorporada a los tópicos a tratar para discutir su aplicación práctica.

Sin más a que hacer referencia,  
Por el escritorio jurídico Zeidén Martínez  
Juan Pablo Zeidén Martínez  
Abogado