



CONSULTA LABORAL

(RESUMEN Pág. 1)

• Que es la consulta laboral?

Es el pedido que se realiza al Ministerio del Trabajo para que emita un criterio sobre algún asunto relacionado a la aplicación de las normas laborales.

• Que se puede consultar?

Estas consultas deberán referirse exclusivamente al régimen jurídico aplicable al Código del Trabajo, a la LOSEP, su Reglamento General, Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo y demás normativa del trabajo.

• Que no se puede consultar?

No pueden ser objeto de consulta formal:

- Aspectos que han sido resueltos o que estén en conocimiento de los jueces o tribunales, incluyéndose acciones o recursos que se sustancien o hayan sido absueltos por la Corte Constitucional;
- Aspectos que se encuentren en conocimiento o hayan sido absueltos por la Procuraduría General del Estado u otros Organos de Control e Instituciones del Estado con facultad reglamentaria; y,
- Aspectos sobre los cuales ya exista absolución previa del Ministerio del Trabajo, respecto del mismo consultante y hechos materia de la consulta.

• Quienes pueden consultar?

- Las instituciones, entidades u organismos señalados en el artículo 3 de la LOSEP, exclusivamente a través de la máxima autoridad o su delegada o delegado;

b) Servidores públicos y los obreros que presten sus servicios en el sector público que aún se encuentren regulados por el Código del Trabajo;

c) Las personas naturales nacionales o extranjeras, personas jurídicas y patrimonios autónomos, que no formen parte del sector público.

• Requisitos formales y ante quien se presenta?

La consulta formal deberá presentarse por escrito ante el Ministerio del Trabajo o las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público.

Los aspectos sobre los cuales ya exista absolución previa del Ministerio del Trabajo y que se encuentren en el vademécum de consultas publicado en la página web del Ministerio del Trabajo, no serán admitidos.

• Cual debe ser el contenido de la consulta?

- La designación de la autoridad ante quien se la formule;
- Los nombres y apellidos completos del consultante, el derecho por el que lo hace, el número de cédula de ciudadanía o identidad o el Registro Unico de Contribuyente, de ser el caso;
- Definición precisa del objeto de la consulta, con el señalamiento de la opinión del consultante, las disposiciones legales o reglamentarias que estimare aplicables al caso;
- Detalle de los antecedentes y demás hechos relevantes que sirvan para la emisión de la absolución; relacionado al régimen jurídico aplicable de la norma;
- Copia de la documentación relacionada con la consulta que estime pertinente adjuntar;
- Lugar de notificaciones y dirección electrónica;
- Firma del consultante.



CONSULTA LABORAL

(RESUMEN Pág. 2)



- **Requisitos adicionales para instituciones del Sector Público y servidores y obreros del sector público:**

Informe debidamente motivado del responsable de la unidad de asesoría jurídica o quien haga sus veces de las instituciones del Estado; que podrá ser consensado con el criterio de la Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces, tal como lo dispone el literal k) del artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público o norma de la materia.

- **Consulta incompleta o ambigua:**

En caso de que la consulta sea obscura o ambigua, o no cumpliera con los requisitos señalados en los artículos 5 y 6 del Acuerdo Ministerial 102, la autoridad que conoce de la consulta podrá disponer que se aclare o complete en el término de 5 días; si el consultante no lo hiciera se entenderá por no presentada y se dispondrá su archivo inmediato.

- **Autoridad Competente para absolver la consulta:**

La Máxima Autoridad del Ministerio del Trabajo, cuando se refiere a la aplicación de: (i) la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General; (ii) el Código del Trabajo y Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo; (iii) demás normativa del trabajo expedida por el Ministerio del Trabajo; (iv) consultas respecto de las cuales aún no exista un criterio institucional previo.

Si estas consultas fueren presentadas ante una Dirección Regional, ésta deberá ser remitida para absolución de la máxima autoridad del Ministerio del Trabajo.

Las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público, cuando sobre el tema que se consulta exista un criterio institucional previo, excepto si es sobre aspectos sobre los cuales ya exista absolución previa del Ministerio del Trabajo, respecto del mismo consultante y hechos materia de la consulta.

- **Efectos de la Consulta:**

El criterio que se emita se limitará exclusivamente a los antecedentes que hayan sido planteados en la misma y no será vinculante para el Ministerio del Trabajo o el consultante, constituyendo sólo un informe, de carácter explicativo sobre la aplicación de las normas jurídicas respecto del asunto consultado.

- **Obligaciones laborales del Consultante:**

La presentación de una consulta no exime al consultante del cumplimiento de sus obligaciones laborales legales y reglamentarias.

Los consultantes no podrán interponer reclamo, recurso o acción judicial alguna contra el acto que absuelva su consulta.

- **Modificaciones al criterio expuesto en la absolución de la Consulta:**

El Ministerio del Trabajo, de oficio podrá modificar posteriormente su criterio, en caso de que las informaciones o documentos que sustentaren la consulta resultaren erróneos, de notoria falsedad o si la absolución contraviniera a disposición legal expresa.

Fuente: Acuerdo Ministerial 120 del Ministerio del Trabajo, publicado el 14 de agosto de 2017, en el Registro Oficial No. 56.

Si requieres conocer más de este tema o de algún otro, contrato o guía, puedes visitar www.undenario.com y contactarnos.

