

# La reforma de la Ley del Trabajo

## LOS DERECHOS INDIVIDUALES

Isaías Rodríguez

**El Derecho del Trabajo es un estatuto unitario que tiene como fundamento las necesidades de los trabajadores y como fin la justicia social para la clase obrera. Esta unidad, sin embargo, no impide que el estatuto se separe en dos grandes especies: la parte nuclear o "derecho individual del trabajo" y la envoltura protectora, compuesta por el Derecho Colectivo del Trabajo, las Autoridades del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo.**

### DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Esta especie contiene las condiciones generales para la prestación del trabajo. Mediante estas disposiciones, se regula el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, se asegura la salud y la vida de los trabajadores y se ajusta el trabajo de mujeres y menores cuando actúan como prestadores del servicio subordinado.

Norma, el Derecho Individual del Trabajo, el nacimiento y la terminación de la relación de trabajo; la jornada de trabajo; el descanso en la relación laboral; las vacaciones; el salario y los derechos y obligaciones, en general, de patronos y trabajadores.

Se diferencia del Derecho Colectivo del Trabajo en que éste es un derecho instrumental que nace de la necesidad de organizarse que vivieron los trabajadores en la segunda mitad del siglo XIX, para enfrentar el capital y la injusticia social.

### LOS DERECHOS INDIVIDUALES EN EL ANTEPROYECTO:

#### La Jornada de trabajo

El tiempo durante el cual el trabajador está a la disposición del patrono, impedido de disponer libremente de su propia actividad y de sus propios movimientos, es lo que se conoce como jornada de trabajo. Las modificaciones más importantes del anteproyecto en materia de jornada son las siguientes: 1. Reduce la jornada semanal, para los obreros, en cuatro horas la diurna, en dos horas la nocturna y en tres horas la

mixta. 2. Unifica la jornada para empleados y obreros y, en lo que a esto se refiere, elimina las diferencias entre empleados y obreros. 3. Establece la posibilidad de que el Ejecutivo pueda fijar jornadas menores para trabajos que requieran un esfuerzo físico excesivo. y 4. Incrementa el pago de la jornada extraordinaria en un 25 por ciento.

A nuestro juicio estas reformas son insuficientes. La reducción de la jornada, a cien años de la instauración de las ocho horas de trabajo y frente al desborde tecnológico que hoy por hoy multiplica considerablemente las ganancias del patrono, luce tímida en el anteproyecto. La mayoría de los contratos colectivos tienen una jornada de cuarenta horas y en algunas ramas, como la siderúrgica, la jornada internacional está en un promedio de 36 horas. Tomando en cuenta que el desgaste ocasionado por el trabajo, además de la fatiga física, se ha incrementado con la fatiga emocional, es indispensable pensar en jornadas más cortas para puestos de trabajo donde las temperaturas, el nivel de ruido, el riesgo a la intoxicación y la contaminación en general, así lo requieren conforme a las previsiones de la medicina del trabajo.

Por otra parte, la jornada nocturna debe limitarse al máximo. Debe tenerse como excepcional y someterla a vigilancia e inspecciones continuas. Un trabajo que sólo enriquece a algunas minorías y no cumple finalidad social alguna, no justifica el esfuerzo adicional de los trabajadores. El trabajo nocturno cambia los hábitos de vida, incrementa el desgaste físico y emocional y, sobre todo, hace irreversible este desgaste convirtiendo en "viejos prematuros" a los trabajadores.

La unificación de la jornada pierde, por lo demás, mucho de sus efectos positivos al mantenerse la diferencia entre empleados y obreros. Si bien esa diferencia desaparece a los efectos de la jornada, se mantiene para otros aspectos de la relación de trabajo y en el anteproyecto hay una variada gama de trabajadores "con predominio del esfuerzo intelectual sobre el manual", exceptuados de la jornada única. Algunos de ellos son el empleado de dirección, el obrero calificado, el trabajador de confianza y el trabajador de inspección y vigilancia.

El trabajo extraordinario, que debió limitarse a lo estrictamente necesario, luce incrementado en el anteproyecto. La jornada extraordinaria tiene, por regla general, la finalidad de completar la capacidad productiva de la empresa, sin necesidad de incorporar nuevo personal a la planta de trabajadores. Ese trabajo, por las mismas consideraciones que se hicieron en el capítulo del trabajo nocturno, no se justifica y, por lo demás, está comprobado que daña la salud de los trabajadores porque violenta el período de descanso que debe cumplirse al final de la jornada ordinaria. Creemos que el incremento en el pago de las horas extraordinarias, lejos de ser un beneficio para los trabajadores, se convertirá en un daño indirecto a la salud de los mismos, porque los más buscarán en ese incremento la manera de aumentar su salario diario a costa de sus propias vidas.

Lo que nos luce, sin embargo, incoherente hasta con el espíritu del mismo proyectista son esas tantas oportunidades y alternativas para permitir la prolongación de la jornada. La jornada es lesiva no solo por el desgaste físico y la fatiga emocional que afectan la salud y la vida del trabajador, sino porque durante ella el trabajador permanece mucho tiempo expuesto a sustancias nocivas y a procesos tecnológicos dañinos. Pensamos que, entre otras, éstas fueron algunas de las razones que movieron al proyectista a reducirla. Sin embargo, y es lo incoherente del proyecto, se incorporan los trabajadores del transporte a los exceptuados de la jornada regular y se les obliga a una jornada de doce horas diarias. Se autorizan una serie de prolongaciones de la jornada que se cumplirán "mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo". Asimismo podrá extenderse la jornada en "aquellas empresas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada", y, más adelante, dobla el período de tres semanas previsto en el Art. 66 de la Ley del Trabajo "para excederse de los límites diarios en el trabajo por turnos". Igualmente, para los casos del trabajo en equipos el límite de duración de la jornada ordinaria podrá, también, ser excedido, e incluye "las condiciones atmosféricas" como causa para "trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria". Son



estas algunas de las inconsecuencias que, a nuestro juicio, tiene el propio proyectista con el espíritu y propósito de su anteproyecto, y que hacen poco feliz el capítulo de la jornada de trabajo en la propuesta que discute la comisión bicameral del Congreso de la República.

#### El descanso en la relación laboral

El descanso es fundamental en la prestación del servicio. Tiene como finalidad propender al bienestar del trabajador y a la recuperación del desgaste. Le proporciona un ambiente de expansión y recreación necesarios para la recuperación de las fatigas ocasionadas por el trabajo. En esta materia muy poco incrementa el proyecto las condiciones actuales de trabajo. Salvo el hacer remunerados los días festivos, hasta un límite de tres por año, considerándolos como feriados, no hay en el proyecto ninguna referencia importante en beneficio de los trabajadores. Por el contrario la prolongación de la jornada tratada en el capítulo anterior y el incremento de la permisología para trabajar tiempo extraordinario, lucen como aspectos negativos contra la salud del trabajador. Nótese que, además de las "razones técnicas y de interés público" a que se refiere el Art. 55 de la Ley del Trabajo para no interrumpir la jornada, incorpora como nuevas causas de no interrupción "las circunstancias eventuales" y "el trabajo de vigilancia". Mantiene, por lo demás la incongruencia de la legislación actual sobre el día de descanso compensatorio respecto del día domingo trabajado. Esta norma, como está concebida, no da derecho al descanso compensatorio en aquellas empresas o faenas que hacen

del domingo un día laborable y conceden el descanso semanal en otro cualquiera de los días de la semana.

#### Las vacaciones

Son el lapso anual para el descanso y una prolongación del descanso semanal. El anteproyecto las mejora al incorporar "un día adicional remunerado por año de servicio hasta un máximo de treinta días continuos". Es decir que, conforme al tiempo de servicios, el trabajador puede llegar a disfrutar hasta treinta días por concepto de vacaciones y a recibir el pago por cada uno de esos días.

Asimismo, el anteproyecto propone aumentar al doble el pago de las vacaciones fraccionadas, disponiendo "dos días de salario por cada mes completo de servicios prestados".

Hasta aquí nos parece positivo el anteproyecto. Consideramos que la acumulación de hasta tres períodos de vacaciones, propuesto por el proyectista en los artículos siguientes, es lesiva a la salud del trabajador, aun cuando el ánimo sea el de propiciar la acumulación según las conveniencias del laborante. Las razones son las mismas que se expusieron en el capítulo de la jornada de trabajo. Igualmente nos parece lesivo el que las mismas puedan ser pospuestas hasta por seis meses. La legislación actual prevé para la posposición un lapso máximo de tres meses.

Nos parece, sin embargo, que si la posposición es con el solo fin de hacerlas coincidir con las vacaciones del calendario escolar y no para satisfacer los programas de producción de la empresa, la disposición debe conservarse. Siempre

hemos creído que, en aras de la familia, deben hacerse coincidir los tiempos vitales del trabajador con esos intereses familiares. Es más, nos parece interesante la idea asumada por un grupo de trabajadores del Estado Carabobo en el sentido de que se establezcan vacaciones colectivas nacionales coincidentes con las vacaciones escolares, formando parte de un plan nacional recreacional, que garantice en cada región el establecimiento de colonias vacacionales, fundadas y mantenidas por el Estado, los empresarios y las organizaciones sindicales.

Creemos que falta en el anteproyecto un bono post-vacacional de, por lo menos, siete días de salario para que el trabajador cubra sus necesidades entre el día de la terminación de la vacación y el día del cobro del primer sueldo después del descanso. Las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si este percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir las necesidades diarias. La Cámara de Diputados de México en 1969 —tal como lo cita De la Curva en el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo— se pronunció por este beneficio.

#### El Salario

La energía y el salario son el único patrimonio del trabajador. Por esas normas sobre jornada de trabajo y salario deben ser examinadas con sumo cuidado. El anteproyecto lo primero que hace es determinar que para la fijación del salario se tendrá en cuenta "la cantidad y la calidad de los servicios". Creemos que esta afirmación se expresa en términos muy exigentes que colocan el problema de la determinación del salario en un plano bastante abstracto que hace difícil la determinación. Sobre todo cuando se trata de establecer diferencias entre un salario y otro para burlar el principio de igual-trabajo-igual-salario que la Constitución consagra "sin discriminación alguna".

Compártimos el concepto de salario que el proyectista propone y que define como "la retribución que corresponde al trabajador por su labor y comprende las cantidades en dinero, las prestaciones en especie y cualquier beneficio que pueda calificarse como tal". Nos parece, sin embargo, que la claridad de esta definición la opaca la disposición siguiente. Esa disposición siembra confusión al no considerar parte del salario "las gratificaciones esporádicas no relacionadas directamente con la prestación del servicio que el patrón conceda vo-

luntariamente al trabajador por motivos especiales". A nuestro juicio, para evitar confusiones, debe precisarse con mayor exactitud qué es lo que se quiere decir con esta norma.

Algunos de los beneficios nuevos contemplados en el anteproyecto respecto del salario son los siguientes: A) Se pagará con un recargo del 50 por ciento el trabajo durante el día feriado además de los dos salarios que corresponden al trabajador por haberlo trabajado y por ser feriado dicho día. B) También las horas extras se aumentan a un 50 por ciento. C) El pago de la jornada nocturna se eleva de un 20 a un 30 por ciento. D) Incorpora a la propina como parte del salario cuando la recibe el patrono y la considera como "incremento de la remuneración", pudiendo estimarse para el cálculo de las indemnizaciones correspondiente por acuerdo entre patrono y trabajador. E) Eleva inembargabilidad del salario de 400 a 1.500 bolívares y sólo cuando exceda de mil quinientos bolívares podrá ser suceptible de embargo. F) Eleva las utilidades del 10 al 15 por ciento, cantidad ésta que deberá distribuir la empresa entre todos sus trabajadores hasta un límite de seis meses de salarios.

Nos merece una especial consideración un tipo de salario que consideramos nocivo a la salud del trabajador y que el proyecto contempla en varias disposiciones. Nos referimos al salario a destajo. El anteproyecto expresa que "el aumento de productividad del trabajador dará derecho a una remuneración más alta", y la norma luce como un estímulo al destajo. Más directamente, en artículos siguientes, habla de cómo se calculará el destajo y, al clasificar los salarios, estipula específicamente "el salario por pieza o a destajo". Creemos que este salario es uno de los más dañinos para la salud del trabajador. El destajo exige al trabajador un mayor esfuerzo y a veces, por la insuficiencia de la remuneración ordinaria, el esfuerzo es sustancialmente mayor del que humanamente está en capacidad de dar el laborante. Como ese servicio se paga por resultado, la ansiedad y el desgaste es mayor, tanto física como emocionalmente. Ello hace, en algunas ocasiones, irreversible dicho desgaste, con las consecuencias nefastas sobre la vida y la salud del trabajador.

Tampoco entendemos por qué el proyectista cambia el plazo para el pago del salario, aumentándolo de una semana a quince días. Las necesidades vitales del trabajador y la poca remuneración que recibe requieren de plazos cortos

como el de una semana que tiene prevista la vigente legislación laboral.

En cuanto al privilegio que el salario y las prestaciones de los trabajadores gozan sobre los bienes muebles del patrono, se ha hecho un traslado mecánico y literal de la norma contenida en el artículo único de la Ley de Privilegio de los Créditos de los Trabajadores, dictada en julio de 1961, y ello no es lo más conveniente. Ese privilegio está limitado a los solos bienes muebles y a las situaciones de quiebra o concurso de acreedores y, en la práctica, los riesgos de insolvencia de los patrones están dados por las ejecuciones de hipoteca y por la nueva figura de la prenda sin desplazamiento. Creemos que el privilegio debe ser real, aun con prioridad sobre las hipotecas y con mucho más razón sobre la prenda sin desplazamiento. Ese sí sería un verdadero privilegio, porque lo cierto es que los acreedores hipotecarios se llevan todos los activos y los trabajadores quedan sin derechos y sin posibilidad de hacerlos efectivos.

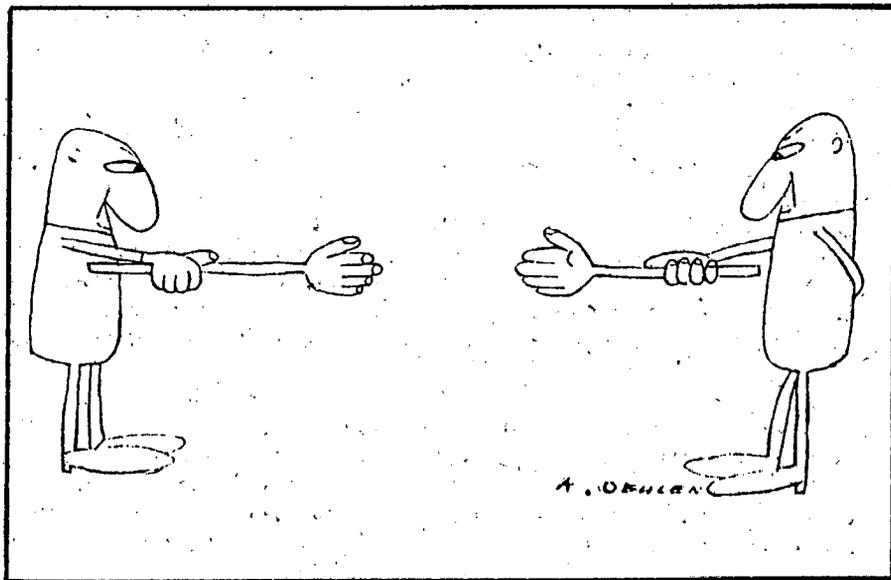
#### El trabajo de la mujer

Las luchas de la mujer por la igualdad, expresadas en la valiente jornada por la reforma del Código Civil, no pueden estar ausentes de la normativa laboral. La pretendida inferioridad de la mujer, consecuencia de siglos de opresión sobre ella, es un mito que hay que derrotar. De allí que las limitaciones al trabajo de las mujeres, relativas a las labores peligrosas e insalubres y al trabajo nocturno industrial, sean limitaciones no referidas a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto madre. Las normativas para el trabajo de las

mujeres no son disposiciones restrictivas a la igualdad de derechos y obligaciones de las mujeres en relación con los hombres, sino principios que se proponen —como dice De La Cueva— "cuidar la más noble de las funciones humanas y la salud y la vida plena de los niños del mañana".

En esta materia queremos, en primer lugar, decir que disintimos de la norma del anteproyecto que libra de sanciones al patrono "cuando la mujer no le haya manifestado su embarazo o éste no fuere notorio". Debe reformularse esa norma acogiendo el último criterio del Ministerio del Trabajo en el sentido de que "ni siquiera la aceptación de las prestaciones sociales es suficiente para extinguir la inamovilidad de la trabajadora embarazada". En segundo lugar, queremos sumarnos al trabajo minucioso y bastante serio que, sobre el particular, han hecho los Talleres de Mujeres celebrados en Caracas, con la asistencia de la Federación Venezolana de Abogadas.

Creemos, como lo han aprobado en dichos talleres, que el período maternal de descanso debe aumentarse a 18 semanas y no a 14 como lo prevé el anteproyecto. Seis semanas antes del alumbramiento y 12 semanas después del mismo. Creemos que la inamovilidad no debe ser sólo sobre este lapso sino hasta un año después del parto. Creemos igualmente que este tiempo debe computarse para la antigüedad de la trabajadora, para sus vacaciones, utilidades o bonificación de fin de año y para cualquiera otro beneficio que la trabajadora perciba. Nos parece, sin embargo, que "la indemnización suficiente para el mantenimiento de la trabajadora", du-



rante este lapso, está indeterminada. Ni el anteproyecto, ni las conclusiones de los Talleres de Mujeres hacen observaciones a este respecto y la indeterminación de la indemnización se presta a interpretación lesiva a la trabajadora. Debe expresamente asegurarse, por lo menos, su salario durante ese tiempo.

En lo tocante a la estabilidad de la mujer embarazada, creemos, como lo aprobaron los Talleres de Mujeres, que no todas las causas previstas en el Art. 31 de la Ley del Trabajo puedan ser suficientes para dar por terminada la relación de trabajo. Pensamos que deben clasificarse esas causas y precisar cuáles de ellas bastan para despedir y cuáles podrían ser tomadas en cuenta para sanciones menores como amonestaciones. Compartimos, igualmente, la necesidad de aplicar sanciones de arresto y penales

al patrono que no cumpla la obligación de reenganchar, y al funcionario público que no dicte la resolución, en los procedimientos de reenganche o calificaciones de falta de mujer embarazada, dentro del lapso legal previsto para ello. Asimismo la de "la solvencia laboral", similar a la que se exige por impuesto sobre la renta para realizar operaciones de traspaso de propiedad en los registros, se exija para las operaciones mercantiles de los patronos, a los fines de que esa solvencia demuestre si se ha cumplido con los derechos laborales de las trabajadoras y de los trabajadores en general.

### RECOMENDACIONES

#### En materia de jornada de trabajo

1. Llevar la reducción de la jornada a cuarenta horas.
2. Limitar al máximo la jornada nocturna.

na.

3. Eliminar la diferenciación entre empleados y obreros porque la condición de empleado se utiliza como un burladero de la jornada ordinaria.
4. Limitar el trabajo extraordinario. Enfrentar el afán de incrementarlo que el anteproyecto estimula.
5. Evitar la prolongación de la jornada. En este sentido el anteproyecto desmerece sustancialmente la legislación vigente.

#### En materia de descanso

1. Dejar el Art. 55 de la legislación vigente tal como está. Eliminar "las circunstancias eventuales" y el "trabajo de vigilancia" como causas para no interrumpir la jornada.

#### En materia de vacaciones

1. Evitar la acumulación de tres períodos de vacaciones.
2. Evitar la posposición de las mismas por períodos de seis meses.
3. Tratar de lograr por vía legal un sistema de vacaciones colectivas anuales coincidentes con las vacaciones escolares.
4. Solicitar la incorporación de una disposición que conceda un bono post-vacacional de por lo menos 7 días de salario.

#### En materia de salario

1. Precisar con mayor concreción el principio de trabajo-igual-salario-igual.
2. Limitar el trabajo a destajo hasta hacerlo un salario excepcional.
3. Darle al privilegio del salario su verdadero carácter, aun por encima de los que corresponden a la hipoteca y a la prenda sin desplazamiento.

#### El trabajo de la mujer

1. Eliminar la norma que libera de sanciones al patrono cuando la mujer no le haya manifestado el embarazo o éste no fuere notorio.
2. El período maternal de descanso debe aumentarse a 18 semanas.
3. La inamovilidad para la mujer embarazada debe ser hasta un año después del parto.
4. La indemnización para el mantenimiento de la embarazada durante el descanso maternal debe determinarse.
5. No todas las causas del Art. 31 de la Ley del Trabajo deben ser suficientes para despojar a la trabajadora de la inamovilidad. Deben ser clasificadas y sancionar unas con amonestación y otras con la posibilidad del despido.

**¡ La mas Atrevida  
y Profunda denuncia  
sobre el derrumbe moral  
de nuestra sociedad!**

## LA CORRUPCION EN VENEZUELA

**Ya circula en todo el País**



**Es de Vadell Hnos. ¡ Es de Confiar !**

**COAUTORES:**

Prologo. Prof. Levis Ignacio Zerpa

Dr. César J. Hernández B.  
La Corrupción Administrativa

Dr. Manuel Rafael Rivera  
La Corrupción Administrativa

Dr. Héctor Atílio Pujol  
La Corrupción Administrativa

Dr. Gustavo Torre Briceño  
La Corrupción Política

Prof. Simón Sáez Mérida  
La Corrupción Política

Dr. Jorge Olivaria  
La Corrupción Económica

Dr. Domingo Alberto Rangel  
La Corrupción Económica

Prof. José Ignacio Arrieta, S. J.,  
Centro Gumilla  
La Corrupción Sindical

Sr. Tello Benítez  
La Corrupción Sindical

Dr. José Guillermo Andueza  
La Corrupción Judicial

Dr. Miguel Santana Mújica  
La Corrupción Judicial

Dr. Jaime Parra Pérez  
La Corrupción Fiscal

Dr. César J. Hernández B.  
La Corrupción Fiscal

Dr. Luis María Olaso, S. J.,  
La Corrupción Moral