

Steven E. Hendrix  
Resumen de material legales  
DERECHO DEL TRABAJO

I. INTRODUCCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

A. DEFINICION: UN CONJUNTO DE PRECEPTOS DE ORDEN PUBLICO REGULADOR DE LAS RELACIONES JURIDICAS QUE TIENEN POR CAUSA EL TRABAJO POR CUENTA Y BAJO LA DEPENDENCIA AJENAS, CON OBJETO DE GARANTIZAR A QUIEN LO EJECUTA SU PLENO DESARROLLO COMO PERSONA HUMANA.

B. NATURALEZA: DOS POSICIONES DE TEORIA

1. PUBLICO: NORMAS DESTINADAS A NORMAR LAS RELACIONES JURIDICAS ENTRE SUJETOS COLOCADOS EN PLANOS DESIGUALES. REGLAS DE ORDEN PUBLICO.

2. PRIVADO: INTERES DE SUJETOS PRIVADOS.

3. SINTESIS: NO PUEDE SER CLASIFICADO EN NINGUNA DE LAS DOS RAMAS TRADICIONALES DE LA DIVISION ROMANA DE DERECHO. OCUPA UN RANGO AUTONOMO.

C. INTERPRETACION: SE USAN ELEMENTOS FILOLOGICOS, GRAMATICOS, LOGICOS, HISTORICOS Y SOCIOLOGICOS.

1. PRINCIPIO DE FAVOR (PRO OPERARIO)

a) APLICAR LA INTERPRETACION MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR.

b) CUANDO HAY CONFLICTOS DE LEY, PREFIERE LA QUE MAS BENEFICIA AL TRABAJADOR.

2. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL TRABAJO QUE FAVOREZCAN A LOS TRABAJADORES.

3. OTROS PRINCIPIOS: SEGUN VARIOS AUTORES:

a) CONTINUIDAD: EL CONTRATO ES DE TRACTO SUCESIVO, Y TIENE TERMINO INDEFINIDO.

b) RENDIMIENTO: EL DEBER DEL TRABAJADOR DE PRESTAR CON LA MAYOR DILIGENCIA LOS SERVICIOS A QUE SE ENCUENTRA OBLIGADO. UNA MANIFESTACION DE LA BUENA FE.

c) JUSTICIA SOCIAL: PRETENDE EQUILIBRAR EL DESBALANCE ECONOMICO.

d) EN CUANTO NO ESTEN PROVISIONES EN LA LEY DEL TRABAJO, USA EL CODIGO CIVIL Y LAS PROVISIONES RELACIONADAS AL CONTRATO.

D. FUENTES:

1. LA LEY, EN SENTIDO AMPLIO.
2. LOS CONTRATOS COLECTIVOS
3. DECISIONES ARBITRALES REFERENTE A CONFLICTOS COLECTIVOS.
4. USOS Y COSTUMBRES NO CONTRARIOS A LA LEY.

II. EVOLUCION HISTORICA

A. LA PROTECCION DE LA MUJER Y DEL MENOR: LA PROTECCION DE PERSONAS MENOS APTAS.

B. LA LEY DE POBRES DE INGLATERRA (1601): ASISTENCIA PARA LOS HUERFANOS, INDIGENTES, ETC.

C. LAS LEYES EUROPEAS DIRIGIDAS A LA PROTECCION DEL TRABAJO MANUAL AL PRINCIPIO DE ESTE SIGLO.

D. EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO: (1919). FUE APROBADO POR VENEZUELA, CON CIERTAS RESERVACIONES. LAS DISPOSICIONES DEL CONVENIO SE ENCUENTRAN INCORPORADAS A LA LEY DEL TRABAJO VIGENTE. PERO, TIENE EFECTO COMO LEY LAS PARTES NO REPRODUCIDAS EN LA LEY DEL TRABAJO TAMBIEN.

III. EVOLUCION EN VENEZUELA

A. DURANTE LA COLONIALIZACION:

1. LEY DE LOS REINOS DE LAS INDIAS
2. TRABAJO DE MUJERES Y NIÑOS: NO PODIA FORZAR A UNA MUJER A TRABAJAR SI PREFERIA PERMANECER EN SU PUEBLO. SERVICIO DOMESTICO DE UNA INDIA SOLTERA FUE PROHIBIDO SIN CONSENTIMIENTO DE SU PADRE. FUE PROHIBIDO CUALQUIER CLASE DE TRABAJO PARA MENORES DE 18 AÑOS.
3. LA NO RESPONSABILIDAD DEL INDIO EN EL TRABAJO: NO ERAN RESPONSABLES EN EL CUIDADO DE LOS BIENES Y HACIENDAS DE SUS AMOS CUANDO NO OBRAREN CON MALICIA.
4. PROHIBICION DE CARGAR PESO: DE CUALQUIER TIPO, AUN CON LA VOLUNTAD Y RENUMERADO, PARA LOS INDIOS.
5. TRABAJOS PROHIBIDOS: INCLUYERON:

- a) LOS PERJUDICIALES A LA SALUD
- b) PESCA DE PERLAS
- c) OTROS

6. PREVISION SOCIAL: OBLIGACIONES DE LOS PATRONES DE INDIOS.

- a) CURAR AL INDIO ENFERMO
- b) CONSTRUIR HOSPITALES
- c) OBTENER MEDICOS, CIRUJANOS, ETC.
- d) ENTERRARLOS.

B. ANTECEDENTES HISTORICOS POSCOLONIALES:

1. DESCANSO DOMINICAL OBLIGATORIO
2. LEY DE TALLERES Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS (1917).
3. LEY DEL TRABAJO DE 1928.
  - a) NO TENIA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DE VELAR POR SU CUMPLIMIENTO.
  - b) FUE LETRA MUERTA.
4. LEY DEL TRABAJO DE 1936.
5. REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DE 1973.

IV. BASE CONSITUCIONAL: LA CONSTITUCION DE 1961 ENUNCIA MUCHOS DERECHOS.

A. INCLUYE PROVISIONES REFERENTE A:

1. DERECHO DE TRABAJO DIGNO Y DECOROSO.
2. IRRENUNCIABILIDAD DE LA LEY EN FAVOR DEL TRABAJADOR.
  - a) SE PUEDEN MEJORAR LAS CONDICIONES
  - b) LA LEY ESTABLECE EL MINIMO DE PROTECCION.
3. LIMITACION DE DURACION DE LA JORNADA DIURNA
4. LIMITACION DE DURACION DE LA JORNADA NOCTURNA.
5. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO
6. VACACIONES PAGADAS
7. SALARIO JUSTO
8. SALARIO MINIMO
9. IGUAL SALARIO PARA IGUAL TRABAJO
10. PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA
11. INEMBARGABILIDAD DE UNA PORCION DEL SUELDO.

B. TERRITORIALIDAD: NORMA GENERAL: ESTARAN SUJETAS A LAS DISPOSICIONES TODAS LAS EMPRESAS QUE SE ESTABLEZCAN EN EL TERRITORIO.

C. FORMALIDADES: ACTUACIONES CON FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DEL TRABAJO O ANTES LOS TRIBUNALES TENDRAN QUE SER CON PAPEL SELLADO.

D. CENTRALIZACION: LAS LEYES VIENEN DEL EJECUTIVO NACIONAL, NO DE LOS ESTADOS NI LAS MUNICIPALIDADES.

#### V. EL CONTRATO DE TRABAJO

A. CONCEPTO: LA LEY VENEZOLANA NO LO DEFINE. DOS GRANDES CLASES DE CONTRATOS: EL CONTRATO INDIVIDUAL Y EL COLECTIVO. ES ONEROSO, CONMUTATIVO, POR UN PERIODO DE TIEMPO, Y ES REGULARMENTE INFORMAL. TIENE QUE SER:

1. SERVICIO PERSONAL
2. LICITO
3. SUBORDINADO
4. RENUMERADO
5. POR CUENTA AJENA
6. OTROS CRITERIOS:
  - a) ESTABLE
  - b) PERMANENTE, NO OCASIONAL
  - c) PROFESIONAL

#### B. ELEMENTOS

1. CONSENTIMIENTO: VOLUNTAD.
2. OBJETO: (EJ. SERVICIO)
3. CAUSA: (EJ. POR DINERO)
4. CAPACIDAD DEL TRABAJADOR Y DEL PATRONO
  - a) MAYOR DE 18 AÑOS.
  - b) EXCEPCIONALMENTE, 14 AÑOS.

C. TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO: LIBERTAD PARA CELEBRAR EL CONTRATO Y DETERMINAR SU CONTENIDO. ES UN CONTRATO.

D. LA PRESUNCION DEL CONTRATO: SE PRESUME. NO SE PUEDE TRATAR DE NEGARLO. CUANDO SE TRATA DEL QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL Y EL QUE LO RECIBE.

#### E. SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL

1. PATRONOS: POR CUENTA PROPIA, PROPIETARIO. PUEDE TENER REPRESENTANTES EN FORMA DE DIRECTORES, GERENTES, ADMINISTRADORES, JEFES, CAPITANES, ETC.
2. TRABAJADORES: SE DISTINGUEN EN:

a) EMPLEADOS: REPRESENTAN EN UNA FORMA AL PATRONO, SERVICIOS PERSONALES DEL PATRONO.

b) OBREROS: LOS NO EMPLEADOS.

F. INTERMEDIARIOS: PERSONA QUE CONTRATE LOS SERVICIOS DE OTRA PARA EJECUTAR ALGUN TRABAJO EN BENEFICIO DE UN PATRONO. ACTUA EN NOMBRE AJENO CUANDO CONTRATA TRABAJADORES.

G. CONTRATISTAS: OBRA EN SU NOMBRE CUANDO SE ENCARGA DE EJECUTAR TRABAJOS CON SUS PROPIOS RECURSOS ECONOMICOS, PARA OTRAS PERSONAS. SE DISTINGUE DE UN TRABAJADOR SI HAY UN VINCULO ENTRE EL OBJETO Y LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR. NO PUEDE DECLARARSE "CONTRATISTA" PARA EVITAR LA LEY.

1. SER CONTRATISTA REQUIERE:

- a) UN CONEXO CON UNA OBRA
- b) INHERENTE: INSEPARABLE DE LA COSA.

2. REGISTRO DE CONTRATISTAS: REQUERIDO.

H. EL PERIODO DE PRUEBA: PUEDE ESTIPULAR UN PERIODO DE PRUEBA, NO EXCEDIENDO DE 30 DIAS.

I. CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO

1. SEGUN EL SUJETO

- a) CONTRATO INDIVIDUAL
- b) CONTRATO COLECTIVO

2. SEGUN SU NATURALEZA

- a) POR TIEMPO INDETERMINADO
- b) POR TIEMPO DETERMINADO
- c) PARA UNA OBRA DETERMINADA

3. SEGUN LA FORMA DE PAGO

- a) POR UNIDAD DE TIEMPO
- b) SALARIO VARIABLE

- (1) POR PIEZAS/A DESTAJO
- (2) POR TAREA
- (3) COMISION

4. TRABAJO DOMESTICO

J. REQUISITOS: CONTRATOS INDIVIDUALES PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS DE LOS VENEZOLANOS EN EL EXTERIOR Y EL

CONTRATO COLECTIVO DEBEN SER ESCRITOS. CADA CONTRATO DEBE TENER TIEMPO U OBRA DETERMINADO. CONTRATOS RENOVADOS DE TIEMPO FIJO SE CONSIDERAN POR TIEMPO INDEFINIDO.

## VI. EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

### A. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

1. PRESTACION DEL SERVICIO
2. NO COMPETIR DESLEALMENTE
3. CONDUCTA MORAL EN EL TRABAJO
4. NO REVELACION DE SECRETOS DE MANUFACTURA.
5. RESPONDE POR EL PERJUICIO CAUSADO INTENCIONALMENTE O CON NEGLIGENCIA EN LOS BIENES DE LA EMPRESA.
6. DEBER DE FIDELIDAD: RESPONDE POR INCUMPLIMIENTO.

### B. OBLIGACIONES DEL PATRONO

1. PAGAR EL SALARIO Y DEMAS PRESTACIONES PECUNIARIAS.
2. PROTECCION ECONOMICA Y RESGUARDO DE LA SALUD Y LA VIDA DEL TRABAJADOR.
3. PROBIIDAD. GUARDA DE UNA CONDUCTA MORAL.
4. RESPETO Y CONSIDERACION AL TRABAJADOR.
5. REFERENTE AL SINDICATO:
  - a) EMITIR LAS ORDENES EN CASTELLANO.
  - b) MANTENER LOS PORCENTAJES DE VENEZOLANOS.
  - c) PREFERIR EL CONTRATAMIENTO DE LOS PADRES.
  - d) NO PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DESLEALES CONTRA EL SINDICATO.
  - e) NORMAS ESPECIALES CUANDO SE TRATA DE MINAS.

### C. OTROS EFECTOS

1. EL TRABAJADOR NO PUEDE DESIGNAR UNILATERALMENTE SU TRABAJO A OTRO.
2. LA INALTERABILIDAD DE LA OBLIGACION DEL TRABAJADOR.
3. HAY RESOLUCION DEL CONTRATO POR VOLUNTAD UNILATERAL.
4. SI CUALQUIERA DE LAS PARTES SE ABSTIENE DE CUMPLIR SU PRESTACION, LA OTRA PUEDE PARAR.
  - a) LA IDEA CIVIL DE CULPA
  - b) INDEMNIZACIONES LEGALES POR EL DESPIDO INJUSTO.
5. REQUIERE CONSENTIMIENTO PARA MODIFICAR:

- a) OCUPACION
- b) CONDICIONES DE MODO, TIEMPO O LUGAR
- c) CARGO

6. INVENCIONES: POR EL TRABAJADOR PERTENECEN AL PATRONO SI FUERON REALIZADAS DURANTE EL TRABAJO. TAMBIEN LAS MEJORAS DE PROCESOS.

## VII. EL SALARIO

A. VACACIONES Y TRABAJADORES A DESTAJO: RECIBEN PAGO POR DIAS FERIADOS CUANDO HAYAN TRABAJADO DURANTE 5 DIAS EN LA SEMANA INMEDIATAMENTE ANTERIOR AL DIA FERIADO.

B. PAGO Y PLAZO: PAGO PARCIAL DEL SALARIO EN ESPECIE ES LICITO. TIENE QUE SER DE CURSO LEGAL LA PARTE EN MONEDA. PROHIBICION DE PAGO EN LUGARES DE RECREO O EN EXPENDIOS DE LICORES, ETC. HAY QUE PAGAR:

1. CADA SEMANA PARA OBREROS.
2. CADA MES PARA EMPLEADOS.

C. INEMBARGABILIDAD PARCIAL DEL SALARIO: NO PUEDE EXCEDA DE 400 Bs. EL EMBARGO MENSUAL, Y NO MAYOR DE LA QUINTA PARTE. NO SE PUEDEN EMBARGAR LAS UTILIDADES.

D. PRIVILEGIOS DE LOS CREDITOS DE LOS TRABAJADORES CUANDO EL PATRON ESTA EN QUIEBRA.

E. DERECHO DE LA MUJER AL COBRO DEL SALARIO DE SU ESPOSO: PROPIEDAD COMUNAL.

F. SALARIOS MINIMOS: POR RESOLUCION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

## VIII. PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES: 10% DE LA UTILIDAD LIQUIDA QUE LA EMPRESA HUBIERE OBTENIDO AL FIN DEL RESPECTIVO EJERCICIO ANUAL. (ENGLISH: profit-sharing).

A. SE CALCULA DESPUES DE GASTOS Y DESPUES DE UN 10% PARA RESERVAS.

B. EL MAXIMO QUE UN EMPLEADO PUEDE RECIBIR ES DOBLE DEL SUELDO DE UN MES DE PAGO NORMAL.

C. SI NO HAY GANANCIAS, HAY QUE PAGAR UN MINIMO DE 15 DIAS DE SUELDO A TODOS EMPLEADOS QUE HAN TRABAJADO POR LO MENOS UN AÑO, Y 1 1/4 DIAS POR MES DE TRABAJO A LOS QUE NO HAN CUMPLIDO UN AÑO DE SERVICIO.

D. HAY QUE PAGAR ESE MONTO SEPARADAMENTE. NO SE PUEDE INCLUIR EN LOS PAGOS MENSUALES.

IX. LA JORNADA DE TRABAJO: REGLA NORMAL ES 8 HORAS POR DIA Y 48 HORAS POR SEMANA. DE NOCHE, 7 HORAS POR DIA Y 42 HORAS POR SEMANA.

A. EXCEPCIONES:

1. VIGILANCIA
2. TRABAJOS POR EQUIPOS
3. MENORES DE 16 AÑOS Y MAYORES DE 14 AÑOS: 6 HORAS.
4. GENTE DE MAR
5. TRABAJOS PELIGROSOS
6. AGRICULTURA
7. TRABAJADORES EN RAMOS DE EMERGENCIAS
8. DOMESTICO

B. TIEMPO DE TRANSPORTE: CUENTA LA MITAD CUANDO EL PATRONO ESTE LEGALMENTE RESPONSABLE DE TRANSPORTARLOS.

C. TIEMPO DE REPOSO Y COMIDAS: NO ESTA INCLUIDO EN LAS HORAS.

D. HORAS EXTRAORDINARIAS: NO MAYOR DE DOS POR DIA, NO MAS DE 100 DIAS POR AÑO. SALVO, SOBRETIEPO POR ACCIDENTES.

E. NORMAS ESPECIALES DE PAGO PARA TRABAJO NOCTURNO

X. REGIMEN LEGAL DEL DESCANSO

A. VACACIONES: LOS DIAS SERAN FIJADOS POR CONVENIO ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR.

1. POR LO MENOS 15 DIAS CON PAGO.

B. DIAS FERIADOS Y LOS DOMINGOS

C. BONIFICACION ESPECIAL DE UN DIA DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO HASTA UN MAXIMO DE 15 DIAS.

XI. REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO

A. MENORES: NECESITA POR LO MENOS 14 AÑOS, SALVO EN FUNCIONES ARTISTICAS. REQUIERE AUTORIZACION LEGAL HASTA LAS 16 AÑOS. NO MAS DE 6 HORAS CONTINUAS DIARIAMENTE, ENTRE LAS 6 AM Y LAS 7 PM.

1. TODOS LOS MENORES DE 18 AÑOS: REQUIEREN

- a) CERTIFICACION MEDICA
- b) EXAMEN MEDICO PERIODICO
- c) UNA LIBRETA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO.
- d) LIBRO DE REGISTRO
- e) NOTIFICACION DEL INAM.

B. APRENDICES: MAYORES DE 14 AÑOS Y MENORES DE 18.  
NOTIFICACION A LA INSPECTORIA DEL TRABAJO.

C. MUJERES

1. TRABAJO NOCTURNO: EN NINGUN ESTABLECIMIENTO INDUSTRIAL. EXCEPCIONES:

- a) ENFERMERIA
- b) SERVICIO DOMESTICO
- c) PERIODICOS
- d) HOTELES
- e) RESTAURANTES, TEATROS
- f) EMPRESAS DE LA FAMILIA
- g) CASOS FORTUITOS O DE FUERZA MAYOR
- h) OFICIOS DE DIRECCION (SIN QUEHACERES MANUALES)

2. DESCANSO MINIMO: 9 HORAS (HAY EXCEPCIONES)

3. TRABAJOS PROHIBIDOS: LOS QUE PERJUDIQUEN SU MORALIDAD Y BUENAS COSTUMBRES, Y TRABAJOS RIESGOSOS A LA VIDA O SALUD.

D. CUOTA DE CIUDADANOS:

1. 75% DE LOS EMPLEADOS, Y 75% DE LOS OBREROS, DEBEN SER VENEZOLANOS.

2. SE HACE ESE CALCULO SEPARADAMENTE.

3. NO SE PUEDE PAGAR MAS DEL 25% DEL SUELDO TOTAL A LOS NO VENEZOLANOS.

4. HAY EXCEPCIONES.

E. TRABAJO RURAL Y A BORDO DE LOS BUQUES MERCANTILES:  
NORMAS ESPECIALES.

XII. ESTABILIDAD, SUSPENSION Y TERMINACION DEL CONTRATO

A. ESTABILIDAD: POLITICA DE GARANTIA CONTRA LA PRIVACION INJUSTIFICADA DEL EMPLEO.

1. ESTABILIDAD ABSOLUTA: NO SE PUEDE DESPEDIR

- a) A ORGANIZADORES DE UNIONES O SUS JEFES.
- b) MUJERES DURANTE EL PERIODO DE GRAVIDEZ.
- c) TRABAJADORES AFECTADOS POR LA SUSPENSION DE SUS CONTRATOS.

B. SUSTITUCION DE PATRONOS: REQUIERE CONSENTIMIENTO DE LOS EMPLEADOS.