

C. SUSPENSION DEL CONTRATO

1. CAUSAS:

- a) ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONALES
- b) ENFERMEDAD NO PROFESIONAL
- c) SERVICIO MILITAR
- d) MATERNIDAD PRE- Y POSTNATALES.
- e) CONFLICTOS COLECTIVOS
- f) DETENCION JUDICIAL, CUANDO EL TRABAJADOR NO HUBIERE DADO CAUSA DE ELLA
- g) OTRAS CIRCUNSTANCIAS

2. EFECTOS:

- a) NO PONE FIN AL CONTRATO PATRONO-TRABAJADOR.
- b) EL TRABAJADOR NO TIENE QUE TRABAJAR
- c) EL PATRON NO TIENE QUE PAGAR EL SALARIO.
- d) DESPUES DE TERMINAR LA SUSPENSION, EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A CONTINUAR TRABAJANDO.
- e) NO SE COMPUTA A LOS EFECTOS DE LA ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR.

D. CAUSAS JUSTIFICADAS DE TERMINACION DEL CONTRATO:
INCUMPLIMIENTO GRAVE. ES DE ORDEN PUBLICO.

1. DESPIDO INDIRECTO: CAMBIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

- a) REDUCCION DEL SALARIO
- b) TRASLADO A UN PUESTO INFERIOR
- c) CAMBIO ARBITRARIO DE HORARIO
- d) OTRAS CONDICIONES

2. EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR EN EL CARGO SI EL DESPIDO ES DECLARADO INJUSTIFICADO.

3. EL PAGO DE DOBLE INDEMNIZACION COMO SUSTITUTIVA DEL REENGANCHE SI EL PATRONO INSISTIERE EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO, SALVO EMPRESAS CON 10 O MENOS EMPLEADOS Y DE MENOR CAPITAL.

4. HAY QUE SUSTITUIR AL EMPLEADO DESPEDIDO DENTRO DE LOS 30 DIAS.

E. REDUCCION DE PERSONAL POR RAZONES ECONOMICAS O TECNICAS: EL PATRONO SE DIRIGIRA A LA COMISION TRIPARTITA EXPONIENDO LAS RAZONES. LA COMISION PODRA DESIGNAR EXPERTOS ASESORES CUANDO LO CONSIDERE NECESARIO.

XIII. EL PREAVISO: NOTIFICACION DE SU VOLUNTAD DE TERMINAR EL CONTRATO POR CAUSAS NO JUSTIFICADAS.

A. LAS EMPRESAS DE MAS DE 10 TRABAJADORES NO PUEDEN DESPEDIR INJUSTIFICADAMENTE A SUS EMPLEADOS.

B. LICENCIAS DURANTE EL PREAVISO: LE PERMITAN INTERRUMPIR SUS TAREAS HABITUALES CON EL PROPOSITO DE BUSCAR OTRA COLOCACION DURANTE EL PLAZO. TIENE MEDIA JORNADA LEGAL, A FIN DE GESTIONAR OTRO EMPLEO.

C. EL PREAVISO: DEBE SER EXPRESO, TERMINANTE, CLARO, NO SUJETO A CONDICION, Y HECHO EN FORMA DIRECTA A LA PARTE A QUIEN SE DIRIGE.

D. PLAZO DE PREAVISO:

1. DESPUES DE UN MES DE TRABAJO: UNA SEMANA
2. DESPUES DE 6 MESES: 2 SEMANAS
3. DESPUES DE 1 AÑO: UN MES.

XIV. PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES A LA TERMINACION DEL CONTRATO

A. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO: CUALQUIERA DE LAS PARTES OBLIGADA A DAR EL PREAVISO PUEDE OMITIR EL CUMPLIMIENTO DE TAL OBLIGACION, PAGANDO A LA OTRA UNA CANTIDAD IGUAL AL SALARIO DEL PERIODO CORRESPONDIENTE AL AVISO. EL PAGO DE INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO ES, PUES, UN MEDIO DE LIBERACION DE LA OBLIGACION PRINCIPAL.

1. CALCULACION DEL PREAVISO:

- a) DESPUES DE TRABAJAR 1 MES: UNA SEMANA DE SUELDO
- b) DESPUES DE 6 MESES: 2 SEMANAS DE SUELDO
- c) DESPUES DE 1 AÑO: 1 MES DE PAGO.

2. QUEDAN EXCLUIDOS TODOS AQUELLOS PAGOS ADICIONALES POR RAZONES EXTRAORDINARIAS, COMO SERIA EL CASO DE SOBRETIEMPO, GRATIFICACIONES ESPORADICAS, ETC.

B. ANTIGUEDAD: EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A RECIBIR DE SU PATRONO, POR CADA AÑO O FRACCION DE AÑO SUPERIOR A OCHO MESES DE TRABAJO ININTERRUMPIDO, LA MITAD DE LOS SALARIOS QUE HAYA DEVENGADO EN EL MES EFECTIVO DE LABORES INMEDIATAMENTE ANTERIOR A LA TERMINACION DE LA REALCION DE TRABAJO.

C. CESANTIA

1. DESPUES DE TRABAJAR 3-6 MESES: SUELDO DE 5 DIAS
2. DESPUES DE 6-11 MESES: 10 DIAS DE SUELDO
3. PARA CADA AÑO (O FRACCION DE MAS DE 8 MESES): 15 DIAS DE SUELDO.

D. VACACIONES FRACCIONADAS: UN DIA DE SALARIO POR CADA MES COMPLETO DE SERVICIOS PRESTADOS, SI ES DESPEDIDO ANTES DE CUMPLIR UN AÑO DE SERVICIO.

XV. ASOCIACIONES SINDICALES

A. DERECHO DE ASOCIACION: LA LEY VENEZOLANA RECONOCE EL DERECHO DE ASOCIACION. LOS SINDICATOS SOLO TENDRAN POR OBJETO EL ESTUDIO, DEFENSA, DESARROLLO Y PROTECCION DE INTERESES PROFESIONALES Y EL MEJORAMIENTO SOCIAL, ECONOMICO Y MORAL DE SUS ASOCIADOS. "LIBERTAD SINDICAL."

1. LOS DERECHOS DE ASOCIACION:

- a) DE CONSTITUIR SINDICATOS
- b) INGRESAR O EGRESAR DE ELLOS LIBREMENTE
- c) DE NO ASOCIARSE A NINGUN SINDICATO
- d) NO SUFRIR REPRESALIAS CON MOTIVO DE LA PARTICIPACION EN UN CONFLICTO DE TRABAJO.

2. CLASES DE SINDICATOS:

- a) PATRONOS: REQUIERE POR LO MENOS 3 PERSONAS.

(1) INDUSTRIAS DE UNA MISMA RAMA

(2) COMERCIANTES

- b) EMPLEADOS: REQUIERE POR LO MENOS 20 TRABAJADORES.

(1) PROFESIONALES

(2) INDUSTRIALES: PERSONAS DE DIFERENTES PROFESIONES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN VARIAS EMPRESAS DE UNA MISMA RAMA INDUSTRIAL O COMERCIAL. (EJ. LA BANCA, CONSTRUCCION, ETC.)

(3) DE EMPRESAS: EMPLEADOS DE LA MISMA ENTIDAD.

(4) DE INDEPENDIENTES: NO TIENEN PATRONO.

- c) OBREROS O MIXTOS

- d) PERSONAS QUE EJERZAN PROFESIONES U OFICIOS INDEPENDIENTES.

3. CAPACIDAD PARA FORMAR PARTE DE SINDICATOS: EXTRANJEROS PUEDEN FORMAR PARTE INTEGRANTE, PERO NO COMO MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA.

4. LEGALIZACION: UN ACTA CONSTITUTIVA CON EL INSPECTOR DEL TRABAJO, CON LOS ESTATUTOS, Y NOMBRES DE LOS MIEMBROS FUNDADORES Y LAS FIRMAS DE CADA MIEMBRO DE LA MESA DIRECTIVA.

B. EL PODER EJECUTIVO, EN REPRESENTACION DE LA NACION, CONTRATA COLECTIVAMENTE CON LOS SINDICATOS DE OBREROS DEL ESTADO.

C. PERSONALIDAD JURIDICO-SINDICAL: NO TIENE PERSONALIDAD JURIDICA, AUNQUE SEA RECONOCIDO POR LA LEY.

D. EL FUERO SINDICAL:

1. INAMOVILIDAD DE MIEMBROS DE LA MESA DIRECTIVA

a) PARA HACER DESPEDIR, REQUIERE AUTORIZACION DEL INSPECTOR DEL TRABAJO, CUYA DECISION ES INAPELABLE.

E. EXTINCION DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES

1. DE ORDEN INTERNO:

a) VENCIMIENTO DEL TERMINO
b) RESOLUCION DE SUS MIEMBROS
c) FUSION DE DOS ORGANIZACIONES SINDICALES

2. OTRAS CAUSAS:

a) FALTA DEL NUMERO DE MIEMBROS
b) EXTINCION DE LA EMPRESA
c) DISOLUCION ADMINISTRATIVA.

F. CAUSAS DE SEPARACION DE LOS MIEMBROS DE SINDICATOS:

1. PREVISTAS EN LOS ESTATUTOS
2. EL INEJERCICIO DE LA PROFESION DURANTE 6 MESES.
3. SEPARACION DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA
4. DETERMINACION DEL MIEMBRO
5. INGRESO EN OTRO SINDICATO

XVI. EL CONTRATO COLECTIVO

A. EFECTOS:

1. SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD AL CONTRATO COLECTIVO.

a) SOBRE LOS MIEMBROS DE LAS ASOCIACIONES O GRUPOS PACTANTES.

b) PERSONAS AJENAS AL SINDICATO O GRUPO:
CONVENCIÓN MÁS FAVORABLE SE APLICA A TODOS LOS
TRABAJADORES.

2. SOBRE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES CELEBRADOS CON
POSTERIORIDAD AL CONTRATO COLECTIVO.

B. CARACTERES:

1. UNA PERSONA JURIDICO-LABORAL DE CARACTER
COLECTIVO, ES DECIR UN GRUPO O SINDICATO DE
TRABAJADORES.
2. REGULACION DEL TRABAJO POR LA MAYORIA DE
TRABAJADORES PARA OBLIGAR A LA TOTALIDAD.
3. COMO BASE MINIMA PARA CONDICIONES DE TRABAJO.
4. LIMITADO POR DISPOSICIONES DE ORDEN PUBLICO
INDEROGABLE POR CONVENIOS INDIVIDUALES POSTERIORES.
5. ES UN CONTRATO SOLEMNE, CON FORMALIDADES.

C. CONTENIDOS:

1. NORMATIVAS
2. OBLIGACIONALES
3. DE ENVOLTURA DEL CONTRATO: PARA ASEGURAR LA
EJECUCION DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA; PROCEDIMIENTO
PARA DENUNCIA; NORMAS DE CONCILIACION, ARBITRAJE,
ETC.
4. EVENTUALES, ACCIDENTALES O ACCESORIAS

D. CELEBRACION DEL CONTRATO:

1. PRESENTACION DEL PROYECTO DE CONTRATO: ANTE LA
INSPECTORIA DEL TRABAJO
2. EXAMEN DEL PROYECTO
3. INAMOVILIDAD DE TRABAJADORES INTERESADOS, SIN
CAUSA JUSTA.

E. PORCENTAJE MINIMO PARA TENER UN CONTRATO COLECTIVO:

1. 50% + 1 DE LOS TRABAJADORES DE UNIONES PUEDEN
FORZAR LA NEGOCIACION DE UN CONTRATO COLECTIVO.
2. NECESITA 75% DE LOS EMPLEADOS NO SINDICALES PARA
FORZAR LA NEGOCIACION DE UN CONTRATO COLECTIVO SI NO
HAY UN SINDICATO.

XVII. CONFLICTOS COLECTIVOS

A. CLASIFICACION:

1. CONFLICTOS JURIDICOS O DE DERECHO: EN LOS TRIBUNALES.

2. CONFLICTOS ECONOMICOS O DE INTERESES: RESULTA EN LA HUELGA O EL LOCK-OUT.

B. CARACTERISTICAS DE UNA HUELGA:

1. ES UN ACTO COLECTIVO
2. CON FINALIDAD PROPIA
3. ES UN MEDIO LEGITIMO PARA INFLUIR EN EL CONFLICTO

C. EFECTOS DE UNA HUELGA:

1. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - a) EL PATRONO NO TIENE QUE PAGAR
 - b) LOS TRABAJADORES NO TIENEN QUE PRESTAR SERVICIOS.
2. PROHIBICION DE DESPIDO.
3. ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR: NO COMPRENDE EL PERIODO DE DURACION DEL CONFLICTO.

D. HUELGAS LICITAS E ILICITAS:

1. LAS LICITAS TIENEN UNA CAUSA LEGITIMA.

a) REQUISITOS PARA LA HUELGA O EL LOCK-OUT: CONCILIACION OBLIGATORIA Y EL ARBITRAJE FACULTATIVO.

(1) EL INSPECTOR DEL TRABAJO TIENE QUE NOTIFICAR AL PATRONO

(2) NOMBRAMIENTO DE 2 REPRESENTANTES Y UN SUPLENTE DE CADA LADO: LA JUNTA DE CONCILIACION, BAJO LA PRESIDENCIA DEL INSPECTOR.

(3) LA JUNTA CONTINUA REUNIENDOSE HASTA QUE HAYA DECIDIDO EN BASE A UNA RECOMENDACION UNANIMEMENTE APROBADA O HASTA QUE HAYA DECIDIDO QUE LA CONCILIACION ES IMPOSIBLE.

(4) ARBITRAJE ES OPCIONAL.

(a) LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO SON COMPETENTES PARA CONOCER DEL RECURSO DE NULIDAD DE LAS SENTENCIAS O LAUDOS ARBITRALES.

(5) INFORME DE LA JUNTA:

- (a) ENUMERACION DE LAS CAUSAS
- (b) UN EXTRACTO DE LAS DELIBERACIONES
- (c) OBLIGACIONES DE LOS LADOS.

b) LAS HUELGAS DE SOLIDARIDAD:

- (1) NO DEBE COMPROMETER EL ORDEN PUBLICO.
- (2) DEBE LIMITARSE AL APOYO DE CONFLICTOS DESARROLLADOS EN LA MISMA JURISDICCION
- (3) DEBE EFECTURARSE CONFORME A LAS PRESCRIPCIONES DE LA LEY DEL TRABAJO Y DEL REGLAMENTO.

c) HUELGAS O LOCK-OUTS EN SERVICIOS ESENCIALES: EL GOBIERNO PODRA PROVEER A LA REANUDACION DE LAS FAENAS EN LA FORMA QUE LO EXIJAN LOS INTERESES GENERALES. SIN EMBARGO, LOS CONFLICTOS SON LEGITIMOS.

2. LAS ILICITAS PUEDEN SER PARA MATERIAS YA REGULADAS EN UN CONTRATO COLECTIVO, O PARA FINES AJENOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

XVIII. CONTRATOS Y CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL AREA PUBLICA

A. DIFERENCIA DE NATURALEZA: SON CONTRATOS SUJETOS A UNA CONDICION IMPROPIA. NO PUEDE HACERSE DEL TESORO NACIONAL GASTO ALGUNO QUE NO HAYA SIDO PREVISTO EN LA CORRESPONDIENTE LEY DE PRESUPUESTO.

B. PRIVILEGIOS DE POTESTAD PUBLICA.

C. MECANISMOS DE DISCUSION DE LOS CONTRATOS: CON UNA COMISION PERMANENTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

D. EL DERECHO DE HUELGA QUEDA LIMITADO A LOS CASOS DETERMINADOS POR LA LEY.

E. DERECHO DE SINDICATOS PARA CONTRATAR COLECTIVAMENTE: NO EXISTE CON EL ESTADO. PERO SI EL ESTADO VOLUNTARIAMENTE EXTENDIERE LA PRACTICA, SE ACOMODARIAN A LOS PROPOSITOS Y OBJETIVOS DEL CONVENIO INTERNACIONAL RATIFICADO.

XIX. ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES DEL TRABAJO

A. EL MINISTERIO DEL TRABAJO:

1. FUNCIONES:

a) ORGANO EJECUTOR DE LA LEGISLACION LABORAL.

- b) ORGANO TECNICO EN LA PREPARACION Y REFORMA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO
- c) INSTRUMENTO DE RENOVACION SOCIAL

B. LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO: LOS CASOS QUE NO CORRESPONDAN A LA CONCILIACION NI AL ARBITRAJE. HAY RECURSO DE CASACION CUANDO LA CUANTIA EXCEDE DE Bs. 10.000,00.

C. PROCEDIMIENTO JUDICIAL:

1. ESPECIALIDAD: NORMAS CONTENIDAS EN LA LEY ORGANICA DE TRABAJO, Y ADEMAS LAS REGLAS ORDINARIAS DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL.
2. FORMALIDAD
3. SUMARIEDAD: SE PUEDE USAR LOS JUICIOS BREVES DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL
4. GRATUIDAD: REQUIERE PAPEL SELLADO, ETC.
5. IMPULSO PROCESAL DE OFICIO: PARTICIPACION DEL INSPECTOR DEL TRABAJO
6. UNIVERSALIDAD: RECLAMACIONES ORIGINADAS EN TODAS PARTES DEL PAIS.

XX. LAS SANCIONES

A. CARACTERISTICAS DE LA CONDUCTA QUE RESULTA EN SANCIONES:

1. PUEDE SER INTENCIONAL O NO.
2. PUEDE SER CRIMINAL O NO.
3. USUALMENTE RESULTA EN MULTAS
4. EXCEPCIONALMENTE RESULTA EN EL ARRESTO.

B. CLASIFICACION DE LAS SANCIONES:

1. SEGUN EL SUJETO DE LA PENA:
 - a) PROPIAS DEL FUNCIONARIO DE TRABAJO: SANCION ES LA DESTITUCION DEL CARGO.
 - b) PROPIAS DE LOS PATRONOS: USUALMENTE MULTAS
 - c) PROPIAS DE LOS TRABAJADORES: PERDER SU DERECHO A LA RENUMERACION.
 - d) COMUNES A PATRONOS Y TRABAJADORES: MULTAS, USUALMENTE MAYOR PARA EL PATRON.
 - e) PROPIAS DEL SINDICATO: MULTA.

2. SEGUN LA NATURALEZA: PRISION, DESTITUCION, MULTAS, ARRESTO POLICIAL, PERDIDA DEL DERECHO DEL PATRONO A LA DEUDA, O DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA REMUNERACION DE LAS VACACIONES.

3. SEGUN SU CARACTER ESPECIFICO: SANCIONES PARA CADA INFRACCION.

4. SEGUN SU CARACTER GENERICO