

El Contrato de Trabajo en la Legislación Venezolana

Antecedentes históricos

DESDE el concepto despectivo del trabajo, predominante en los pueblos antiguos, ha devenido el esfuerzo humano afianzando su preponderancia como factor determinante en la producción de las riquezas.

A través de las instituciones, el anhelo colectivo de mejorar la condición del trabajador siéntese cada día más apremiante.

Sin remontar muy lejos a la fuente histórica, en Roma como en Atenas y Esparta, el trabajo fué carga exclusiva de la raza esclava. La aristocracia dominante sustentaba su bárbaro concepto de la actividad del hombre viviendo a expensas del Estado por derecho adquirido de la conquista.

Progresivamente la influencia del régimen corporativo y de las enseñanzas cristianas mitigaron la dureza de la inhumana desigualdad y los esclavos ascendieron al nivel de las personas.

A fines del siglo VI se afirmó en el mundo antiguo la institución del colono,— probable origen de la servidumbre medioeval—, bajo cuyo imperio el colono vivió atado a la gleba, pagando tributos al señor de la tierra, sin poder apropiarse la parcela que maniataba su existencia.

El feudalismo prolongó la miseria de las clases explotadas, con la soberbia de los señores y el resignado cansancio del ciervo feudal.

Con la sangre de las Cruzadas y la emancipación de las comunas en los siglos XI a XIII, cobró un vigoroso impulso el trabajo libre y las corporaciones de la tradición greco-romana, elevaron el nivel de vida de los trabajadores, pres- tándoles señalada protección.

Surgió el regalismo y reglamentó las corporaciones, restringiendo su radio de acción.

El descubrimiento de América cambió la faz del comercio internacional y las nuevas necesidades modificaron, substancialmente, las condiciones del traba-

INFORMACIONES SOCIALES

jo. El desarrollo del comercio exterior acrecentó la producción y los empresarios para atender las exigencias del mercado acudieron a los obreros libres, con prescindencia de los gremios organizados.

La invasión del capital, amparada en el mercantilismo de la época y las penurias de las clases trabajadoras, engendró al asalariado y desequilibró la organización gremial, para entonces quebrantarla por la reglamentación del regalismo.

La Revolución Francesa, con su triunfo ideológico, abolió las corporaciones en generoso impulso de mejora. El resultado fué el aislamiento del obrero frente a las concentraciones del capital.

Nacieron las grandes empresas y advino el pauperismo de los trabajadores con alarmantes caracteres. Para defenderse de la amenaza del capital, los obreros se coaligaron en la fuerza del grupo y crearon, en su aspecto moderno, las sociedades o sindicatos de trabajadores.

El Estado interpuso su acción reguladora para evitar la desintegración del orden social y dictó leyes protectoras al trabajador en sus luchas reivindicadoras, sin resolverse hasta la fecha la cuestión social.

Los sindicatos de trabajadores, baluarte de la organización colectiva, sugieren el desplazamiento del contrato individual del trabajo, —moldeado en el liberalismo económico—, por el contrato colectivo proveniente de modernas tendencias ideológicas.

No obstante el desenvolvimiento pausado, peculiar de toda evolución persistente para justificar el análisis de la naturaleza y efectos del control individual de trabajo.

El legislador de nuestros tiempos protege al trabajador con el pre-aviso, la indemnización por antigüedad, limitación de la jornada, salario mínimo, seguro social, etc., pero mantiene todavía, temeroso de integrarles transformaciones, la influencia de la escuela económica liberal sobre las relaciones aisladas del obrero frente al patrono.

Venezuela, con noble gesto ha remozado su legislación social. Aparajeda al movimiento renovador con el insomnio de su pasado histórico, ha reaccionado nerviosamente, sin que las premuras de las circunstancias, le haya permitido adscribir a la moderna tendencia, la parte reglamentaria del arrendamiento de servicios, contenida en el artículo 1.679 a 1.685 del Código Civil.

Sin embargo la atinada aplicación de los preceptos de la ley del Trabajo permitirá salvar, en parte, muchas deficiencias.

Naturaleza del contrato del trabajo

El contrato de trabajo marca el punto de partida a las aspiraciones del trabajador.

Toda una serie de impulsos se agita sobre la base del humano esfuerzo, para lograr un anhelo de bienestar, persistente en toda agrupación colectiva. La prestación de servicios trae su origen de remotas edades.

El derecho romano contiene un precedente del contrato del trabajo en el llamado arrendamiento de servicios. Los romanos distinguieron el arrendamiento de obras (*locatio conductio operis*), del arrendamiento de servicios (*location conductio operarum*), según se tratara de realizar una obra para otra persona o en prestarle determinado servicio.

Tales contratos, de escasa importancia en la Roma de patricios y plebeyos han alcanzado, con los progresos de la manufactura, marcado desarrollo, hasta el punto de discutirse la supremacía de las relaciones económico-jurídicas.

Disimulados bajo el régimen corporativo, los citados contratos adquirieron su prestigio con el triunfo de la Revolución Francesa y la proclamación de la libertad industrial, conquistándose sitio de preferencia en el ánimo de los legisladores.

La antigua denominación fué sustituida por la expresión genérica de contrato de trabajo. Para determinar su naturaleza, concurren diferentes opiniones doctrinarias:

Se piensa por algunos autores, que el contrato de trabajo es el arrendamiento de servicios del derecho romano, porque una de las partes arrienda a otra sus servicios o mejor dicho, sus fuerzas de trabajo.

Contra esta tesis se arguye que no es posible arrendar sino las cosas materiales que tengan realidad autónoma y la energía interna que realiza el trabajador no se puede materializar para constituirla en objeto de arrendamiento. No, es este contrato— agrega Valverde— “un arrendamiento de servicios. El obrero no sirve al patrono. Crea produciendo, lo que es una cosa distinta; y el trabajo no puede ser una mercancía cualquiera pues el esfuerzo humano, como decía Canalejas, sólo en un régimen servil es enajenable, por lo mismo que el trabajo es algo sustantivo e independiente del hombre” (Autor citado, “Tratado de Derecho Civil”, Edición de 1,929, vol. III, pág. 515. Cita de García Oviedo).

Otra tesis enseña que el contrato de trabajo es una compra-venta. El obrero vende al patrono su fuerza de trabajo por el salario convenido. La identidad de ambos contratos aparece,—al decir de los sustentadores de la idea—, en el carácter limitado del servicio que en un número determinado de horas deberá realizar el trabajador; en la independencia del precio de la mercancía en relación a los resultados favorables o adversos de la operación; en la manera de fijar los precios, los cuales varían conforme a las fluctuaciones del mercado, y por último, en que el obrero vende uno de los elementos necesarios para la elaboración de producto: el trabajo.

La misma objeción contra la tesis del arrendamiento, se invoca para la de la compraventa.

El contrato de compraventa es traslativo de propiedad o dominio *in natura rerum* susceptible de propiedad privada y el esfuerzo del hombre no se corresponde con esa circunstancia. El trabajo humano es inajenable por no ser transmisible: es inmanente a la persona misma del trabajador.

Otros pensadores equiparan el contrato de trabajo al contrato de sociedad. El obrero y el patrono,— sostienen—, colaboran en una obra común. El patrono llega a ser propietario de la obra porque el obrero le cede su parte y puede cederla porque realmente es propietario de ella.

Nada importa que se hable o no de sociedad; tanto el patrono como el obrero son copropietarios en la producción.

INFORMACIONES SOCIALES

Contra esta opinión se aduce los siguientes argumentos: 1º Los esfuerzos de las partes, en uno y otro contrato, divergen hacia fines distintos: los socios en la sociedad procuran un beneficio que se reparte entre ellos; en el contrato de trabajo, las partes se proponen satisfacciones diversas; el obrero, su salario; la utilidad de la empresa, el patrono; 2º Aún cuando se estipulen beneficios a favor del obrero, subsiste la diferencia, pues en el contrato de sociedad, los socios están a ganancias y pérdidas; en el contrato de trabajo, el obrero está solamente a la participación de los beneficios que se le conceda; 3º En el contrato de trabajo no existe la personalidad jurídica distinta de la de los socios, propia del contrato de sociedad, ni la *affectio societatis* a ésta inherente; 4º La subordinación del obrero al patrono en el contrato del trabajo es extraña al contrato de sociedad, en el cual, cada socio trabaja con plena independencia en la realización del fin social.

Otros autores, consideran el contrato de trabajo como un mandato. Si por el mandato,— que define nuestro Código Civil,— una persona se obliga a prestar algún servicio o hacer alguna cosa por cuenta de otra persona, en el contrato de trabajo el obrero liga sus servicios al patrono en virtud de un contrato de mandato.

Tres objeciones sustanciales se formulan contra esta teoría: 1º La nota de gratitud, esencial al mandato civil, no existe en el contrato de trabajo que es por esencia remunerado; 2º En el mandato, el mandatario se obliga a realizar actos jurídicos por cuenta del mandante y el prestatario de servicios realiza actos materiales; y 3º El principio representativo, característico del mandato, permanece ausente de la relación: en el mandato, el mandante extiende su personalidad más allá de las limitaciones del orden físico, lo cual no acontece en el contrato de trabajo; el obrero no representa al patrono.

Finalmente, el mandatario conserva su propia independencia aún cuando trabaje por cuenta ajena; el arrendatario de servicios está subordinado al arrendador.

La circunstancia de no encontrar una calificación apropiada al contrato de trabajo, que soporta con éxito las críticas, condujo a sus autores a fijar su naturaleza jurídica en la forma genérica del contrato innominado: *do ut facias*. El empresario dá; el trabajador hace.

Esta fórmula simplista tampoco satisface, porque su amplitud es inadecuada para determinar la proyección de los efectos contractuales del trabajo en la realidad objetiva del derecho.

De las anteriores opiniones, adherimos la que considera el contrato de trabajo como un arrendamiento de servicios, única,— al decir de Planiol,— que tiene valor científico.

En efecto, no es posible imaginar ninguna otra especie de contrato que precise, bajo una forma más propia, el vínculo jurídico que enjendra el contrato de trabajo.

El legislador venezolano conforme a su lenguaje del Código Civil y de la Ley del Trabajo, aprecia el contrato que analizamos como un arrendamiento de servicios, razón por la cual, resulta inútil discutir su naturaleza jurídica. (Véase Arts. 1679 a 1685 del Código Civil y Arts. 18, 19, 30 y 31 de la Ley del Trabajo).

La dependencia del obrero al patrono, aunque modificada en la actualidad por el influjo del progreso económico, es la misma de tiempos anteriores. Naturalmente, la relación se presenta en su aspecto socializado, intervenida por el Estado hasta el límite máximo que ha permitido la evolución, para sustituír, en materia de trabajo, la aparente libertad contractual por las normas reglamentarias del derecho público.

A medida que avanza el desarrollo de la producción y se intensifica el prestigio de la mano de obra, va replegándose con sus achaques el viejo derecho liberal, para dejarle sitio a las normas impulsoras del derecho social.

A este respecto es brillante la expresión del Profesor Manroco E. Souza: "La legislación obrera es una legislación que obedece a un espíritu nuevo puesto que está determinada por condiciones sociales y económicas del pasado. Háse apartado por eso cada vez más, de los cánones fundamentales de la legislación social, a pesar de las protestas de los juristas puros, que no pueden concebir soluciones jurídicas para la clase burguesa y para la clase proletaria, pues eso lleva a la elaboración de un derecho de clase, subvirtiéndose al principio jurídico fundamental de la igualdad de todos ante la ley. Más fácil es ver a qué absurdas e ilógicas consecuencias se llegaría, tratando de modo absolutamente igual, a individuos que se encuentran en condiciones diferentes. La igualdad de derecho es una pura quimera ante una desigualdad de hecho, no puede por eso comprenderse sino como la paridad de derecho, en una paridad de condiciones. . .

"El contraste entre estas dos tendencias antinómicas, una reformadora y otra conservadora, encuéntrase en toda legislación obrera. . . Con la extensión de su dominio, al mismo tiempo que se van disciplinando las relaciones jurídicas del trabajo, váse reconociendo la imposibilidad de observar los cánones tradicionales del derecho civil, y la necesidad de crear nuevos principios y nuevas normas, en desarmonía con los conceptos clásicos". (Boletín de facultades de Derecho de Universidade de Coimbra", Año I, págs. 96 y sig).

Fué la intención de los legisladores de esa época, al incluir a la reforma del citado texto, dejar "libre el terreno para la futura legislación, obrera o Código de Trabajo", según las propias frases del culto senador patrocinante.

Esta futura legislación obrera de que hablaron los reformadores, es hoy del presente histórico y sus normas deben interpretarse con la amplitud que señalara el pensamiento de los legisladores de 1926.

Efectos del Contrato de Trabajo.

En Venezuela el contrato de trabajo es expreso o presunto.

Cuando sus efectos se producen en el territorio nacional, no es necesario que conste por escrito, pero si se trata de prestación de servicios en el exterior deberá extenderse en documento autenticado por ante un juez del lugar donde se celebre y visado por el Cónsul de la nación donde hayan de prestarse los servicios, o en su defecto, por el Cónsul de una nación amiga y contendrá las siguientes estipulaciones:

1º—Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración o sobre

INFORMACIONES SOCIALES

cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrono-contratista; y

2°—El empresario contratista otorgará fianza o constituirá depósito en efectivo en un Instituto Bancario, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo respectivo, por una cantidad igual a la que importen todos los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de origen.

A falta de estipulaciones expresas se entenderá regido por la Ley del Trabajo y por los reglamentos y ausencia de estos, por el Código Civil (Arts. 23, 30, y 31 de la ley del Trabajo).

Las consecuencias jurídicas derivadas del contrato de trabajo son mas trascendentes para la vida del trabajador que para la vida del patrono, pero en la realidad económica se confunden en estrecha alianza.

Derechos del Trabajador en el Contrato de Trabajo

Entre los derechos del trabajador en el contrato de trabajo, sobresalen por su importancia, el salario y el descanso.

El salario es el precio del servicio que realiza el trabajador.

La remuneración del esfuerzo constituye el sustento de la clase proletaria y es por esencia, de carácter alimenticio. Por esta razón es que el legislador se ingenia para asegurar su protección.

La ley venezolana establece para trabajo igual, salario igual en condiciones de eficiencia también iguales. El pago del salario deberá hacerse en dinero efectivo, a fin de evitar el odioso sistema del pago en fichas con que se acostumbraba explotar la candoridad de nuestros hombres de trabajo, en las pulperías o economatos de las grandes haciendas o de los grandes fundos pecuarios.

Por virtud de la Ley, está prohibido el sistema de avance o pago en especies, que insensiblemente encadenaba toda una vida de honradez a la intransigencia de los acreedores.

No está permitido pagar el salario en mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo que pretenda sustituir la moneda. Toda contravención en este sentido será castigada con la sanción (?) del Código Penal (Art. 58 de la Ley del Trabajo).

Lo anteriormente expuesto no excluye que ciertos trabajos (servicios domésticos, enfermerías, etc.) puedan remunerarse incluyendo en el salario los gastos de la comida y alojamiento de los trabajadores y pagándoles en dinero efectivo, el resto de su remuneración. Así parece la intención del legislador cuando en el Artículo 55 de la Ley del Trabajo expresa que el salario comprende "tanto los pagos hechos por cuota diaria, como por gratificaciones, percepciones, habilitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria".

El salario, será libremente estipulado por las partes de acuerdo con las costumbres o usos de la localidad, pero en ciertas industrias o ramas de industrias determinadas, podrá el Ejecutivo Federal cuando lo juzgue necesario fijar un salario mínimo obligatorio para los contratantes. (Art. 62 de la Ley del Trabajo).

El Descanso Obrero

Por tradición y por derecho natural, el obrero es acreedor de un descanso temporal remunerado y de la suspensión momentánea de sus labores, en la forma pautada por la ley.

Dice la Ley del Trabajo, consagrando ese derecho y esa tradición:

"Art. 42.— Los trabajadores que tengan más de un año de servicios ininterrumpidos, disfrutarán de un período anual de vacaciones de siete días hábiles para los obreros y de quince para los empleados, de acuerdo con las formalidades que establezca el Ejecutivo Federal al reglamento la presente Ley".

Art. 39.— Durante los días feriados no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase en las empresas, explotaciones o establecimientos sometidos en la presente Ley (salvo las excepciones justificadas por razones de interés público o por razones técnicas).

"Art. 51.— La jornada efectiva de trabajo deberá ser interrumpida por lo menos por un descanso de media hora, SIN QUE PUEDA TRABAJARSE MAS DE CINCO HORAS CONTINUAS".

Art. 61.— Los días de descanso obligatorio, vacaciones, etc., a que se refieren los artículos 42, los trabajadores recibirán SU SUELDO O SALARIO INTEGRAL CORRESPONDIENTE A ESOS DIAS...

Igualmente prescribe la Ley el descanso semanal para los empleados de comercio y de oficina y para los empleados y obreros domésticos, en las mismas condiciones y bajo las garantías anteriormente señaladas.

El descanso legal previsto constituye un derecho adquirido para los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante el tiempo que la Ley señala y para su ejercicio sólo podrá ser reglamentado por el Ejecutivo Federal, pero nunca menoscabado en su sentido propio.

Derecho del Trabajador a Determinadas Invencciones

Por no establecer la Ley del Trabajo ninguna disposición expresa sobre el particular, el obrero, por virtud de los principios que rigen la materia, consignados en la Ley de Patentes de Invención, tiene derecho de propiedad sobre toda obra de su invención que pueda considerarse como producto de su ingenio, aún cuando esté en relación con el trabajo que realiza y se haga en ocasión de su ejercicio. Se exceptúan las invenciones derivadas de las propias actividades o instalaciones de la empresa, explotación o establecimiento, o las provenientes de trabajadores contratados para obtenerlas, las cuales son propiedad del empresario.

INFORMACIONES SOCIALES

Intervención Obrera en las Empresas

No existe en Venezuela como sucede en España y otros países, la congestión o intervención de los obreros en la dirección y administración de las empresas. Fué atinada la intervención que a tal respecto establece el último aparte del artículo 63 de la Ley del Trabajo.

La estructura económica de las empresas resultaría gravemente quebrantada si se permitiera la intervención de un factor extraño que viniera de repente a transformar su organización interna, sorprendida como está de los progresos sociales del momento.

Participación de Utilidades

La Ley del Trabajo concede a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades de las empresas, conforme al sistema y protección que establezca el Ejecutivo Federal, previa consulta de las comisiones que al efecto se designen.

Practicamente, tal vez por el sentimentalismo tropical, esta previsión legislativa se ha venido cumpliendo en Venezuela con anterioridad a su promulgación, a lo menos en parte (Hoy, por constante voluntad del Gobierno Nacional, en cumplimiento de su programa económico-político, rige un Decreto Ejecutivo de 17 de diciembre de 1937, sobre participación de utilidades, que fija la forma de su reparto sistemático y proporcional).

Obligación del Trabajador en el Contrato de Trabajo

Para que el contrato de trabajo produzca sus efectos beneficiosos en la realidad económica, es natural que el trabajador, ajuste su conducta al cumplimiento estricto de sus obligaciones contractuales.

La legislación social protectora de las clases trabajadoras, no puede convertirse, por indolencia de los favorecidos, en instrumento de odiosa desigualdad.

Por eso prescribe la ley de la materia, que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las obligaciones que de él derivan conforme a la equidad, el uso o la ley.

El obrero o empleado está en la obligación de prestar sus servicios en la forma pactada con el patrono, procurando dar todo el rendimiento que le permitan sus aptitudes, sin menoscabo de sus propias energías.

Si en el contrato no se ha determinado la clase de trabajo que deba prestarse, el trabajador estará obligado legalmente a prestar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y siempre que sean del

mismo género de lo que forman el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrono.

(Art. 19 de la Ley del Trabajo).

Además, resulta absurdo que el obrero o empleado pretenda, por mala fé, dañar al patrono restringiendo su capacidad de trabajo. Tal actitud encarece la producción y contrae el consumo, repercute sobre los salarios y deprecia la mano de obra, con evidente perjuicio de quien pretende engañar al productor.

Para no incurrir en la responsabilidad proveniente de la culpa o negligencia, el trabajador está en el deber de observar la conducta de un buen padre de familia, en el manejo de las máquinas e instrumentos que se le hubieren confiado.

El trabajador debe fidelidad a la empresa en todo lo que concierne a su progreso económico sin que pueda, desde el punto de vista de la moral proletaria, competir deslealmente con la empresa a la cual presta sus servicios. No obstante, podrá solicitar del patrono su consentimiento para colaborar en trabajos que le hicieren concurrencia.

Si a pesar de la oposición manifiesta del patrono, el trabajador insiste en ejecutar trabajos para hacerle competencia, tendrá derecho el empresario a poner fin al contrato y exigir los daños y perjuicios que se le ocasionaren.

Por imperativos ineludibles de la propia organización jerárquica de las empresas, el trabajador está en la obligación de respetar la disciplina interna del taller o de la fábrica.

No puede existir una organización económica, estable y duradera, sin una dirección que controle el desarrollo de sus actividades y permita la aplicación eficiente de los métodos técnicos. La conducta del trabajador, contraria a las normas de respeto y obediencia, engendraría el desconcierto en la producción y el consiguiente daño del patrimonio obrero.

Por circunstancias graves y excepcionales, debe el trabajador prolongar su jornada de trabajo en los casos previstos legalmente. Al efecto preceptúa la Ley del Trabajo: "Art. 46. El límite de horas de trabajo ordinario podrá ser aumentado en caso de accidente ocurrido o inminente o en casos de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave". Las prevenciones disciplinarias que establezcan las empresas, fábricas o explotaciones en el régimen de su organización interna, forman por su propia naturaleza, parte integrante del contrato de trabajo, y es conforme a la equidad, que toda contravención a esas reglas por parte de los trabajadores los haga responsables de las sanciones correspondientes, mucho más cuanto que, al contratarse, las aceptaron implícitamente.

En algunos países, para evitar sorpresas o fraudes de los patronos en la imposición de correcciones disciplinarias, el legislador interviene concediendo a los obreros la facultad de tomar parte en la organización del régimen de sanciones o en el de su aplicación concreta a cada caso o imponiendo al patrono la obligación de invertir las multas impuestas en el mantenimiento de Institutos benéficos de la clase proletaria, etc.

En Venezuela no existen semejantes precauciones legislativas y sería conveniente que en una futura reforma se tomara en consideración esta circunstancia.

INFORMACIONES SOCIALES

Derechos del Patrono en el Contrato de Trabajo

Siendo el contrato de trabajo un pacto sinalagmático, consensual y conmutativo, crea derechos y obligaciones correlativas entre las partes.

Las obligaciones de los trabajadores constituyen a contrario sensu, los derechos del patrono.

Determinadas las obligaciones del obrero o empleado, nacen, correlativamente, los derechos del empresario.

No obstante, algunos derechos patronales merecen, por su importancia, una especial consideración a los derechos de fijar su verdadera posición en el contrato.

En la actual organización económica, de estructura capitalista, el patrono es exclusivo propietario del objeto producido. El obrero es elemento de colaboración en el producto. Capital y trabajo se unen para producir, pero en la hora del reparto transitan sendas divergentes. El obrero presta su trabajo mediante el pago de un salario, pero se desprende del fruto de su esfuerzo ante el derecho de propiedad capitalista.

De la propia manera las invenciones sugeridas del proceso, métodos, instalaciones y procedimientos de la empresa, serán propiedad del patrono independientemente de la persona del trabajador, así como las que realicen trabajadores especialmente contratados para estudiarlas y obtenerlas.

Obligaciones del Patrono en el Contrato de Trabajo

La doctrina francesa cataloga en tres grupos las obligaciones patronales, a saber: el pago de salario; las prestaciones accesorias o de uso y las medidas de previsión para garantizar la vida del trabajador y evitar los accidentes.

Algunos autores,— Capitant entre ellos—, agregan las obligaciones del patrono en materia de seguro social y condiciones de moralidad, higiene y seguridad industrial.

Cierto autor descarta esta última clase de obligaciones por considerarlas, más que deberes contractuales del patrono, "interesantísimas manifestaciones legislativas referentes a la reglamentación del trabajo y asistencia al trabajador" (Carlos García Oviedo, "Tratado Elemental de Derecho Social", pág. 168).

Disentimos de la opinión del ilustre tratadista porque tales manifestaciones, aunque reglamentadas de manera especial por el legislador, representa verdaderos efectos del acto jurídico que constituye su razón de ser. El contrato de trabajo se proyecta en la realidad jurídica y el legislador concurre para asegurar el desenvolvimiento de las derivaciones contractuales.

Prestación de Uso.

Es derecho propio del empresario en el contrato de prestación de servicios que se obliga el trabajador. Para obtener la realización de este derecho debe el

patrono hacerle ambiente propicio, facilitándole al trabajador los medios necesarios para desplegar el esfuerzo contratado, es decir, las prestaciones consagradas por el uso a los fines indicados.

Pago de Salario

Las prestaciones de servicios en el contrato de trabajo debe ser remunerada. (Art. 18 de la Ley del Trabajo).

Si el patrono contrata la prestación de servicios debe pagar el salario o remuneración correspondiente en dinero efectivo, por los motivos o razones que anteriormente hemos expresado.

Precauciones de Seguridad

El patrono está obligado por virtud del contrato de trabajo a dictar las medidas que sean conducentes para asegurar la vida de los trabajadores y prevenir los accidentes. Razones de humanidad sirven de fundamento a esta obligación jurídica.

Si por la naturaleza misma de la industria, los trabajadores tienen que vivir en campamentos o dependencias de la empresa, explotación, o establecimiento, el patrono estará obligado a suministrarles alojamiento en locales higiénicos cuyo alquiler no exceda de 1/3 % del valor que tengan las habitaciones alquiladas para la época de que se trate, y en determinadas situaciones, tendrá de manera permanente y gratuita los medicamentos o medios terapéuticos que se requieran en los accidentes de trabajo, lo relacionado con las endemias locales, y los fondos agrícolas y pecuarios tendrán además sueros específicos para las mordeduras de serpientes, que el Ejecutivo Federal les proporcionará. (Arts. 91 y 92 de la Ley del Trabajo).

Terminación del Contrato de Trabajo.

Nuestra Ley de Trabajo, redactada a vuelo de pluma bajo la intimación de los hechos históricos,— no expresa ordenadamente, al igual de otras muchas legislaciones,— las causas extintas del contrato de trabajo, dichas causas aparecen dispersas entre el conjunto de sus preceptos y para aminorar la deficiencia, remite en la materia, al derecho común.

Cuando el despido es injusto, corresponde al obrero o empleado, por virtud de la Ley, la indemnización compensatoria de las eventualidades que le proporciona el hecho ajeno a su voluntad.

INFORMACIONES SOCIALES

El derecho a la indemnización desaparece cuando el despido se justifica por alguna de las siguientes causas:

a) Falta de probidad, vicios de hecho, injurias, conducta inmoral en el trabajo;

b) Perjuicios materiales causados intencionalmente en las máquinas, herramientas, útiles de trabajo o productos;

c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industriales;

d) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días, y abandono del trabajo;

e) Falta grave a las obligaciones que impone el contrato; y

f) Falta grave al respeto y consideración debidos o maltrato por parte del patrono o de sus representantes al empleado u obrero.

Cuando el contrato es por tiempo determinado podrá rescindirse por cualquiera de las causas anteriormente señaladas como justificativas del despido, sin que las partes puedan reclamar indemnización alguna. Si la terminación del contrato a plazo fijo fuere por causa ajena a la voluntad del obrero o empleado, éstos tendrán derecho a la indemnización prevista en el parágrafo 1º del Art. 27 de la Ley del Trabajo por cada año de servicios ininterrumpidos. (Arts. 27 y 28 de la Ley del Trabajo).

Los contratos por tiempo indeterminado pueden rescindirse por la voluntad unilateral de una de las partes.

El arrendamiento de servicios, conforme al Código Civil, es de carácter temporal, y es lógico que pueda concluir por el disentimiento de una de las partes. Art. 1680).

No obstante, como pudiera acontecer que una brusca rescisión unilateral ocasione perjuicios a la contraparte, la Ley del Trabajo consagra el aviso previo, cuando una de las partes resuelve terminar la respectiva duración del contrato,

Ahora bien, las partes no están obligadas a mantener el vínculo contractual durante el plazo del aviso previo determinado por la Ley. En consecuencia, podrán terminar inmediatamente el contrato, siempre que se indemnice a la otra parte, en dinero efectivo, el número de días comprendidos en ese plazo.

El Código de Comercio establece recíprocamente entre las partes, el aviso de un mes, previo a la terminación del contrato entre principales y los factores o dependientes. (Art. 112).

Prescribe el Código Civil en los contratos por tiempo indeterminado, que si el sirviente no puede retirarse inopinadamente sin grave perjuicio de aquel a quien sirve, está obligado a permanecer en el servicio hasta un mes después de haber dado el aviso para que se le reemplace; toda contravención, del sirviente a

este respecto lo obligará a pagar al que lo contrató una cantidad equivalente al salario de un mes.

No establece el Código Civil, como debió hacerlo, el preaviso de un mes para el caso de que sea el patrono quien haga cesar el contrato del sirviente por tiempo indeterminado, desigualdad odiosa que proviene, sin duda, del espíritu individualista de los redactores del precepto. Por fortuna, la Ley del Trabajo, al establecer el aviso previo obligatorio para toda clase de contrato cuyo objeto sea la prestación de servicios por tiempo indeterminado, vino a suplantar esa irritante previsión legislativa.

Pueden también las partes, autorizadas por la propia libertad contractual, establecer causas de extinción del contrato de trabajo, siempre que al establecerlas no lesionen el orden público ni las buenas costumbres.

El mutuo disenso entre las partes, es una causa normal de extinción del contrato de trabajo.

La muerte del obrero o empleado es una causa de extinción propia del contrato de trabajo, porque tal suceso extingue la energía que constituye el objeto del contrato, y a diferencia del patrono fallecido, el obrero no trasmite a sus herederos la obligación de trabajar, por tratarse de un acto *intuitu personae*.

Cuando se trate de determinación de contrato de trabajo por casos fortuitos o de fuerza mayor, el deudor no podrá ser condenado al pago de daños y perjuicios provenientes de la inejecución de la obligación siempre que ésta resulte de una causa de fuerza mayor, se hará conforme a los principios que informan la doctrina sobre el particular a juicio de los Tribunales competentes. (Art. 1.291 del Código Civil).

La quiebra es una causa de extinción del contrato de trabajo, sin perjuicio del privilegio contenido en el ordinal 9º del Art. 1.944 del Código Civil, conforme al cual son privilegios "los sueldos de los dependientes de una casa de comercio o de cualquier establecimiento industrial, que no pasen de un trimestre anterior al día de la quiebra, cesión de bienes o declaratoria de concurso, sobre los muebles que corresponden al establecimiento.

Finalmente siendo el contrato de trabajo una sub-especie de los actos jurídicos bilaterales, le es aplicable la cláusula resolutoria implícita contenida en el Art. 1.231 del Código Civil, conforme a la cual, una de las partes puede pedir judicialmente la resolución de contrato y el pago de los daños y perjuicios cuando la otra parte no cumpla sus obligaciones.

En el contrato de trabajo los daños y perjuicios se traducirán en la correspondiente indemnización legal, siempre que el incumplimiento no sea debido a un caso fortuito o de fuerza mayor plenamente comprobado. Posteriores a la determinación del contrato de trabajo, surgen a favor del trabajador y por virtud de la ley numerosas consecuencias jurídicas que no pueden ser consideradas como efectos contractuales sino como manifestaciones especialísimas del legislador derivadas del progreso social. Oportunamente trataremos de estudiar el fundamento de esas consecuencias. Por las anteriores consideraciones, podrán los trabajadores

INFORMACIONES SOCIALES

del país observar y sentir el marcado progreso de su Ley, la Ley del Trabajo, informada en principios sociales de moderna estructura.

El trabajador venezolano de actualidad ha dejado de ser el paria abandonado, despojo de triunfo personalista. El campesino y el obrero tienen sus derechos reconocidos en la expresión concreta del legislador y de su firmeza de convicciones, de su voluntad y de su buena fé, depende la suerte de su bienestar.

(De la revista Trabajo y Comunicaciones, Ministerio de Trabajo y Comunicaciones. Caracas, Abril 1939).



BANCO CENTRAL HIPOTECARIO DEL PERU

CAPITAL SUSCRITO	S/.	12,000,000.00
CAPITAL PAGADO	„	8,680,000.00
RESERVAS Y PROVISIONES	„	3,447,856.26

Efectúa préstamos sobre propiedades rústicas y urbanas, al 7% de interés y 1% comisión anual, a los plazos de 10, 20 y 30 años a los que corresponde el siguiente servicio trimestral por cada S/. 1,000.00 prestados.

a 10 años de plazo	S/.	37.05
a 20 años de plazo	„	25.63
a 30 años de plazo	„	22.39

El plazo estipulado es obligatorio para el Banco, voluntario, para el deudor, quien en cualquier momento puede cancelar su deuda o amortizarla parcialmente, mediante amortizaciones extraordinarias, rebajándose en este último caso la cuota trimestral futura, en la misma proporción en que se ha rebajado el capital del préstamo.