

CONFIGURACIÓN DE UN NUEVO ESQUEMA DE RELACIÓN LABORAL

Linda Yicón

Se ha proclamado como principio vigente, para la regulación de las conductas y el establecimiento del orden jurídico, la necesaria correspondencia del Derecho con el escenario social y los cambios que en él se están produciendo, con fines de que exista el desenvolvimiento armónico de las relaciones intersubjetivas y el logro de metas de valor colectivo propuestas por el Estado.

En este sentido, el proceso de transformación de toda estructura económica, política y social, que opera dentro de cualquier sociedad en constante evolución, determina la necesidad de un Derecho que regule y facilite ese proceso de transformación; tal proceso exige una nueva visión del Derecho, es decir, una *nueva concepción del Derecho para el desarrollo y comprometido con ese proceso de desarrollo*.¹

Este proceso de conformación e inserción del Derecho, mediante normas jurídicas, debe ser orientado y conforme con intereses supremos, en correspondencia con la base ideológica de la Constitución Nacional; de lo contrario, sería preciso, en principio, reorientar la ideología constitucional para dar lugar a ese proceso de inserción, conforme con la idea del *Derecho para el desarrollo y comprometido con el proceso de desarrollo*. Tal consideración se vincula con el nuevo esquema de relación laboral en nuestro país, influenciado

¹ BREWER C, Allan, "Un derecho para el desarrollo y la protección de los particulares frente a los poderes públicos y privado", *Revista CEFD*, No. 16, Centro de Estudios de Filosofía del Derecho. Universidad del Zulia, 1975.

por la concepción neoliberal contenida en el programa "Agenda Venezuela".²

La Constitución Nacional de Venezuela, vigente desde el año 1961, se caracteriza por su gran contenido social en la protección de derechos de índole individual y social. Uno de estos derechos, objeto de protección social, es el derecho al trabajo, garantizado mediante la previsión de un salario justo que permita una existencia digna (art. 84), la irrenunciabilidad de derechos adquiridos (art. 85), la estabilidad laboral, la protección y reconocimiento de la antigüedad del trabajador, así se señala: "La ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía." (Art. 88).

Las disposiciones constitucionales son principios absolutos y de indiscutible valor, altamente proteccionistas, objeto de reglamentación y regulación. Queda a disposición de la ley específica el desarrollo y realización de los propósitos constitucionales,³ es así como el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo (en la derogada y en la vigente) establece, conforme con la irrenunciabilidad de los

² Así se confirma en el texto del acuerdo tripartito que establece entre sus consideraciones para la reforma lo siguiente: "Persuadidos, de que para lograr el éxito de las medidas de ajuste adoptadas por el Ejecutivo Nacional es condición indispensable avanzar en un conjunto diverso de reformas institucionales, entre las cuales la seguridad social, la política salarial y el régimen de prestaciones sociales, son de las más relevantes para la población venezolana." Asimismo, indica el acuerdo: "Considerando, que existe un amplio espacio de coincidencias en cuanto a las orientaciones conceptuales, programáticas, organizacionales y financieras, que deben servir de fundamento a un nuevo sistema de seguridad social, a la política salarial y al régimen de prestaciones sociales". Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial. Ministerio del Trabajo, 1997.

³ La normativa constitucional es el punto de partida y la base para objetar y rechazar la modificación al régimen de prestaciones sociales. Esta posición en torno de la reforma se expresa con dos argumentos, que en lo esencial enfatizan sobre el mismo aspecto: 1. Es inconstitucional en atención a los derechos adquiridos. 2. Basado en la irreversibilidad de los derechos laborales. El Globo, "El rompecabezas de las Prestaciones Sociales", 29/01/97.

derechos laborales: *"En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan al trabajador."*, esto implica, como principio general, que no sería posible en lo sucesivo desmejorar las condiciones y garantías ya adquiridas. Éste es el caso de las prestaciones sociales, convertidas en derecho adquirido en 1974 mediante Decreto N° 142, del 4 de junio, y posteriormente ratificado por reforma de la Ley del Trabajo en 1983, que estableció la retroactividad del cálculo de las mismas.

Antecedentes legislativos.

La legislación laboral se consolida definitivamente con la ley de 1936, esta ley se caracterizó por haber integrado los lineamientos de diversos convenios de la OIT ratificados por Venezuela, y por haberse inspirado en la Ley Federal de la República de México de 1831 y en el Código del Trabajo de la República de Chile de ese mismo año. Previamente a esta ley, se promulgó en 1928 una normativa, considerada punto de partida de la actividad legislativa laboral en Venezuela, pero que resultó inaplicable por falta de funcionarios que velaran e hicieran cumplir sus disposiciones,⁴ así como por la ausencia de sindicatos que exigieran al patrono la observancia de los derechos consagrados en beneficio del trabajador.

De igual manera, y anterior a las legislaciones mencionadas, durante la Colonia rigieron disposiciones en favor del trabajador. Así, las Leyes de India;⁵ aun cuando inaplicadas tanto por desconocimiento de sus preceptos por el sector protegido, como por las exigencias y características particulares del trabajo predominante de la época colonial; contemplaba ciertas disposiciones favorables al indio trabajador.

⁴ BRITO, José A., *Curso Práctico de Legislación Laboral*, Ediciones Centro de Contadores, Caracas, 1991.

⁵ Las leyes de Indias agrupan disposiciones, cartas, cédulas y todo precepto del gobierno relativa a materias diversas; recopiladas por Carlos II en 1680, con el propósito de unificar el orden jurídico existente. Al margen de que fue inaplicado, dicho orden jurídico se cataloga como justo y equitativo.

Como antecedente legislativo (postcolonial), constituye un valioso aporte la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos (1917), que preveía sobre la jornada de trabajo, el pago puntual del salario, períodos de descanso y aspectos relacionados con la higiene y seguridad. Esta normativa no se logró separar las disposiciones de derecho común que venían rigiendo en materia laboral sobre indemnizaciones derivadas del despido o por retiro del trabajador, antes del vencimiento del contrato, ello obedece a la concepción que imperaba sobre la relación de trabajo, entendida como una forma de arrendamiento de servicio; concepción que más adelante es sustituida por la idea fundamental del trabajo como hecho social.

Se considera realmente innovador el Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, por recoger disposiciones dispersas en decretos, resoluciones y reglamentos dictados desde 1945; además, por regular situaciones no previstas en la ley, como por ejemplo, la suspensión de los efectos del contrato, sobre el trabajo de los aprendices, de los trabajadores domésticos y de los conserjes. Ello llevó a la nulidad de algunas normas, por sentencia de la Corte Suprema de Justicia, dado que invadían la reserva legal. Este reglamento preveía el respeto a todos los años de servicio para el cálculo y cancelación de los derechos correspondientes por vacaciones, preaviso, antigüedad y cesantía. Establecía una indemnización por antigüedad de seis días de salario por cada año de servicio ininterrumpido.⁶

Una vez consolidada la legislación laboral, en las sucesivas modificaciones predominó el espíritu social contenido en la legislación del 16 de julio de 1936. Ante las opiniones adversas para la promulgación de la Ley de 1936 prevaleció, en ese entonces, el criterio de que: "En conjunto, por lo que respecta a su espíritu y a la orientación de sus instituciones, la Ley del Trabajo es un texto sincero. Encara la cuestión social. Plantea sin timideces la intervención del Estado en favor de la clase desposeída, (...) y busca disminuir en lo posible el

⁶ GUZMAN, Rafael Alfonso, *Nueva Didáctica. Derecho al Trabajo*, Impreso por Litografía Melvin, Caracas, 1995.

desamparo y la intranquilidad en la que éstas viven. (...), su preocupación principal se orientó hacia una mayor estabilidad de las relaciones laborales y una protección a los trabajadores en caso de perder su trabajo por causas que no sean imputadas”.⁷

Ajuste neoliberal y reforma laboral.

A partir de 1989 surge el propósito de una regulación distinta en cuanto al régimen de prestaciones sociales, con una concepción social de los derechos adquiridos del trabajador, divorciada de la anterior regulación laboral.

Ahora, observamos con la reforma reciente (19 de junio de 1997, G.O. extraordinaria No. 5.152) que finalmente se *configura un nuevo esquema de relación laboral* determinado por el orden económico neoliberal. Asistimos a un nuevo orden inspirado por principios que se corresponden con el programa de ajuste, “Agenda Venezuela”, instrumentado por el Ejecutivo Nacional.⁸

En este sentido, el concepto de ajuste manejado por el Ejecutivo Nacional no se limita únicamente a la política económica del país, sino que comprende una sucesiva reforma de sus instituciones en la cual la regulación estatal adquiere otra tendencia y dimensión, adecuada con ese ajuste. Por ello, la reforma laboral sigue el principio de la *flexibilización de las relaciones de trabajo*, que forma parte de la política neoliberal, cuyo objetivo es la desregulación de todas las actividades económicas y sociales.

Sin embargo, esos programas de ajuste, que hasta el momento se han aplicados en algunos países de América Latina, no han logrado resolver los problemas sociales, “*la economía muestra signos de recuperación, e incluso*

⁷ CALDERA, Rafael, *Derecho del Trabajo*, tomo 1, segunda edición, “El Ateneo” Pedro García S.A., Argentina, 1960.

⁸ Para promocionar, y convencer sobre la bondad del *nuevo esquema*, representantes del gobierno, señalaron que una de las razones por las cuales había que reformar el régimen de prestaciones sociales era precisamente facilitar aumentos salariales. En este sentido, los empresarios “*tienen una suerte de compromiso moral con el país*”. Panorama, “El sector empresarial ayudará a evitar precios especulativos”, Teodoro Petkoff, 23/06/97.

dinamismo, pero el crecimiento económico no va acompañado necesariamente de la disminución de la pobreza y mucho menos del reparto equilibrado de los frutos de ese dinamismo..."⁹ (Destacado nuestro).

"El tipo de reestructuración productiva que siguió a los ajustes (...) y la liberalización comercial no se ha traducido en suficiente generación de puestos de trabajo, ni en adecuada disminución de las desigualdades (...) la nueva modalidad de funcionamiento de las economías de la región muestra tendencias desfavorables en la distribución del ingreso".¹⁰

De acuerdo con esto, el nuevo esquema de relación laboral produce los mencionados efectos inherentes a la modalidad de crecimiento y otro más, como es una gran movilidad laboral. La desfavorable distribución es producto de la estructura y relaciones económicas que existen en el país, y en el campo laboral la desfavorable distribución del ingreso se manifiesta con el bajo costo de la mano de obra y de los costos por concepto de despido.

El pago de las prestaciones sociales según el nuevo esquema de la legislación laboral, como estrategia para una mayor competitividad exigida por el mercado, con pretendidas consecuencias beneficiosas para el incremento salarial y mayor empleo, tiene como rasgo característico que la relación incremento salarial, empleo y mayor competitividad, mediante la flexibilización de la relación laboral y la desregulación, no se produzca de la manera planteada, porque priva igualmente la estrategia de "producir en cantidad progresiva y con mayor calidad al menor costo posible, *lo que se logra con el aumento y perfección del medio tecnológico*; ello plantea a su vez una recomposición del espectro laboral."¹¹ (Destacado nuestro)

El resultado de esta reforma laboral se traduce en manifiesta vulnerabilidad

⁹ MARQUES, Trino, "Justicia social y equidad", artículo producido con ocasión del Foro Iberoamericano sobre Justicia Social. Desarrollo Integral y Equidad. El Globo, 23/06/97.

¹⁰ ROSALES, Osvaldo, "Políticas económicas, instituciones y desarrollo productivo en América Latina", CEPAL, agosto 1996, p. 11-38.

¹¹ El Universal, "El desempleo estructural", Alfredo Toro H., 03/07/97.

de los derechos irrenunciables del trabajador y amplia facilidad para el dominio y desenvolvimiento pleno del mercado competitivo en busca de mayor excedente.

La reforma laboral constituye la institucionalización de la flexibilización laboral, porque libera substancialmente las condiciones de la contratación, remuneración y despido de los trabajadores por parte de los empleadores, con notable efecto en la distribución del ingreso, puesto que dicha flexibilización no es garantía para compensar la capacidad del empresario en el dominio de los precios de bienes y servicios.

Por ello, consideramos que de no producirse incremento del salario real y más puestos de trabajo el resultado de esta modificación legal será de mayor desigualdad y, por supuesto, mayor incidencia de la pobreza.

El Estado y la reforma del régimen de prestaciones sociales.

En término conceptual, las prestaciones sociales constituyen el beneficio material que la ley acuerda al trabajador para el momento en que su relación de trabajo concluye, tomando en cuenta para ello el monto del salario devengado, el tiempo ininterrumpido de servicio y las circunstancias en que se produjo la terminación de la relación de trabajo.

El método de cálculo correspondiente es precisamente el punto controversial, por las implicaciones económicas y sociales que se derivan. El régimen para las prestaciones sociales tiene incidencia importante sobre la fijación del salario, lo correspondiente por descanso laboral; asimismo, sobre la estabilidad laboral. Y a su vez de estas variables depende la condición de vida del trabajador.

La noción de lo que representan y significan las prestaciones sociales no goza de uniformidad para empresarios y trabajadores. Para el trabajador las prestaciones sociales representan y significan una justa indemnización por años de servicio, destinada a suplir la falta de ingreso durante la cesantía y la vejez; de aquí que el régimen acumulado compense la depreciación que sufre la fuerza física y el intelecto; sobre todo, ante la ineficiencia característica y constante

crisis de la seguridad social. Las prestaciones sociales, bajo la fórmula acumulada, garantizaban un patrimonio que compensaba tal deficiencia. Por parte del empresario, significan más un costo que una compensación, insostenible bajo la forma acumulada por el escenario inflacionario presente en la economía venezolana. Frente a estos dos puntos de vista, el Estado asume el suyo.

La tentativa por establecer el vigente esquema de relación laboral, -eliminación de la retroactividad- estuvo presente cuando se discutía la anterior reforma laboral (1991). Ahora, vemos cómo adquiere vigencia aquella propuesta de reforma, ante la cual el Estado se mostraba tímido en reconocer la posición del sector empresarial en lo relativo al cálculo de las prestaciones sociales. Hoy, dicho reconocimiento es manifiesto. El sector sindical, en la discusión de la reforma que antecedieron (1990), se mantuvo representativo de los intereses de los trabajadores y de los derechos adquiridos, inherentes a la condición de trabajadores.

Hoy la situación es radicalmente distinta, por el entorno económico del país y la influencia del mercado mundial sobre el papel del Estado. Y muy particularmente, por la declinación progresiva del salario real que afecta perceptiblemente el nivel de vida de la clase trabajadora, seducida por la promesa de una frecuente revisión y substancial incremento salarial.

Mientras el sector empresarial del país ofrecía (1990) la eliminación de la retroactividad mediante el pago anual de las prestaciones y la constitución de un Fondo de Jubilación que sería administrado con criterio de empresa privada y al margen del sistema de seguridad social, el Estado, por su parte, proponía, sin eliminar la retroactividad, conceder que el pago fuese trianual y en dos partes (50% al momento en que nace el derecho a percibir el monto y el otro 50% al cumplirse el tercer año), y al mismo tiempo, sin querer causar perjuicio a los trabajadores (y pensamos, consciente de los derechos adquiridos de los trabajadores), planteaba la posibilidad, a elección de los trabajadores, de mantenerse en el viejo régimen u optar por el nuevo (sistema trienal). El gremio sindical, por su lado, rechazaba las anteriores propuestas basado en

consideraciones jurídicas y las consecuencias económicas/sociales; defendían el sistema de fideicomiso para las prestaciones sociales, obligatorio, supervisado y remunerado con tasas de interés del mercado, con esta modalidad se incrementaría el ahorro nacional con fines reproductivos.

Es importante destacar que no es que se esté en desacuerdo con los procesos de cambios y reformas legislativas, puesto que ellos son sin duda, necesarios para ajustar la regulación a las exigencias sociales y económicas; tal como se apuntaba al inicio. Lo fundamental es que ese proceso de reforma no produzca un *quebranto cualitativo*, que en tan poco tiempo y en nombre de la renovación se retroceda en importantes aspectos que en otro tiempo fueron logros o conquistas, antecedidos de profundas consideraciones, que las llevó en su momento a una indiscutible permanencia.¹²

La explicación atribuida al cambio legislativo en el campo laboral se atribuye, fundamentalmente, a la incidencia directa de la política económica con un nuevo estilo de intervención estatal. La legislación laboral es la vía para lograr los objetivos previstos, alejándose el Estado de su papel mediador y de equilibrio entre dos fuerzas contrarias.

Sobre esto se afirma, que “los procesos de globalización (...) redefinen y limitan severamente a los Estados nacionales en el ejercicio de la acción política soberana.”¹³, ello como consecuencia del libre movimiento de capitales

¹² Véase, CARMONA, Fernando, *Una alternativa al Neoliberalismo*, editorial Nuestro Tiempo S.A., México, segunda edición, 1995. Analiza el neoliberalismo en México. Considera dos etapas: una durante el gobierno de De la Madrid, momento de drásticas reformas, orientación a la apertura económica al capital transnacional; y una segunda, durante la presidencia de Carlos Salinas, cuando empiezan a rendir frutos los cambios, cuando la dependencia transnacional es el eje de la economía, lo cual parece irreversible, puesto que detrás de las decisiones estratégicas está la burguesía. Así, en nombre de la modernización, se retrocede en importantes aspectos al pasado, con la reforma de artículos fundamentales de la Constitución Nacional, para darle injerencia a las transnacionales en empresas de participación exclusivamente estatal.

¹³ LANDER, Edgardo, “¿Tiene la teoría de la democracia algo que aportar al futuro de América Latina? *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, No. 1, enero-marzo, p. 38-59.

internacionales (factor esencial para la globalización) y *contrario con las prácticas de los valores de la democracia.*

Con la visión neoliberal de la sociedad de mercado total, la acción política y las prácticas democráticas están completamente aisladas. Consideramos que, dentro de este contexto económico liberal, las leyes de contenido social, en correspondencia con los valores de la democracia, son esenciales, y la garantía de un verdadero estado de derecho.

Para contrarrestar esta situación, contraria a los valores de la democracia, es necesario un esfuerzo decidido y permanente en favor de la equidad en el diseño y ejecución de políticas económicas, que dirijan no sólo a lograr crecimiento económico, sino alivio de la pobreza, fortaleciendo las políticas de distribución del ingreso; difundiendo las mejoras de la producción e incrementando el empleo. En síntesis, fortaleciendo la relación de trabajo mediante la garantía de estabilidad.¹⁴

La flexibilización en la reforma laboral.

Las reformas legislativas laborales en Venezuela, en especial, la que culminó con la Ley del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990, y la recién publicada en Gaceta Oficial, el 19 de junio de 1997, las apreciamos como la incorporación progresiva de la flexibilización laboral con cierta particularidad, expresada bajo la práctica del programa de gobierno denominado capitalismo de Estado y acentuada con el neoliberalismo. La diferencia entre tiempos anteriores y la actualidad está determinada por las reformas laborales que tienden precisamente a una declaración de mayor flexibilización de las relaciones laborales.

La flexibilización del mercado de trabajo se define como la capacidad de salirse de lo preestablecido para amoldarse a nuevas circunstancias, y supone la modificación de reglamentaciones y prácticas. La OIT la define como capacidad

¹⁴ Véase, ALTAMIR, Oscar, "Distribución del ingreso e incidencia de la pobreza a lo largo del ajuste" CEPAL, abril 1994, p. 7-32.

del mercado de trabajo para conformarse a circunstancias económicas, sociales y tecnológicas, implica ajuste de los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones económicas, a la organización de las corporaciones y al desarrollo económico. Desde el punto de vista de la empresa, la flexibilización se manifiesta con la transformación de la estructura tradicional de la empresa (en jerarquía e integración) por otra capaz de ajustarse a las exigencias del mercado y la demanda.¹⁵

En esencia, la flexibilización permite a los empleadores hacerse más competitivos, mediante el expediente de hacer menos segura las condiciones de empleo y la contratación; y no a través del mejoramiento de la tecnología y capacitación de la fuerza de trabajo. *Se sostiene que la flexibilización tiene el propósito oculto de deprimir los salarios reales, poner término a la protección de los trabajadores y acelerar el ritmo de trabajo.*¹⁶

En nuestra legislación, dado que la Ley del Trabajo de 1936, con sucesivas modificaciones, no admitía más reformas y la evolución de la sociedad reclamaba normas acordes con la realidad social económica, surgió un Anteproyecto de Ley (presentado ante el Congreso Nacional por el Senador Vitalicio Dr. Rafael Caldera en 1985) objeto de prolongadas discusiones, ante la Comisión Bicameral y Cámaras del Congreso, que finalmente concluyó con la

¹⁵ A. LAGOS, Ricardo. "¿ Qué se entiende por flexibilización del mercado de trabajo ?, CEPAL, diciembre 1994, p. 81-95. El autor realiza un análisis, además de sus categorías, del proceso de flexibilización en América Latina ubicado en su contexto : debilidad de los sindicatos, la gran proporción de la fuerza de trabajo en actividades informales, etc. Dicho proceso es inducido por la dinámica interna del mercado, y diríamos como una exigencia, para responder a ciertos factores macroeconómicos (liberalización del mercado exterior, privatizaciones,...) sin el liderazgo activo del Estado. Concluye el análisis con la afirmación de que en estos países "el mercado de trabajo ha adquirido una flexibilización considerable, sin que se haya visto acompañada, ni mucho menos fomentada, por reformas institucionales importantes". Y considera, como indicador importante, del resultado de esta flexibilización en América Latina, el incremento de la economía informal.

¹⁶ Véase, A. LAGOS, Ricardo. *Ibidem*.

Ley Orgánica del Trabajo (1990).

En el marco de relaciones individuales de trabajo, esta ley, influenciada por propósitos económicos (eficiente desempeño económico, integración económica y mercado global), se flexibilizó en algunos aspectos. En ese momento, como ahora, privó la premisa de que la modalidad de funcionamiento del mercado de trabajo constituía un obstáculo importante para el crecimiento económico; es necesario eliminar normas que representen rigidez. Desde este punto de vista, el mercado de trabajo forma parte del diagnóstico de las dificultades económicas y es centro de medidas correctivas trascendentes.

Con esta premisa, en torno del contrato individual de trabajo, se estableció, en el artículo 194, el contrato parcial: el trabajador se desempeña en una jornada de trabajo inferior a la normal en la empresa y recibe la alícuota salarial correspondiente, es lo que se conoce como jornada convencional. Esto constituyó un avance en la flexibilización de la jornada de trabajo. De igual manera, la jornada de trabajo se flexibilizó al permitir que, por acuerdo entre las partes, los límites fijados por la ley para su duración se modificasen. En cuanto a la estabilidad, se eliminó la llamada estabilidad numérica dentro de la empresa, se suprime la obligación de la empresa de mantener un número fijo de empleados.

Ahora, en la última reforma laboral, la flexibilización se asumió por la tripartita (gobierno, representantes empresariales y sindicales) en cuanto al cálculo de las prestaciones sociales y la conceptualización del salario. La modificación comprende dos situaciones distintas: un régimen de antigüedad que se aplicará de manera permanente a partir de la entrada en vigencia de la ley que elimina la retroactividad, y la otra comprende los beneficios que transitoriamente corresponden a los trabajadores con motivo de la nueva regulación.

Con la reforma legislativa se produce una flexibilización ocupacional, una vez que se relajan normas sobre indemnización por preaviso, y una flexibilización funcional al plantear la reorganización de los puestos de trabajo, dado que por

efecto de la modificación legal las empresas se orientan hacia una mayor eficacia en la utilización de la fuerza de trabajo necesaria.

En conclusión, para adaptar el mercado de trabajo a las exigencias y aprovechar los beneficios del proceso de integración y globalización de las economías, y cumplir con compromisos internacionales, en la reforma del marco legal se suprime toda rigidez en la relación laboral; aun cuando ello haya significado la renuncia de derechos laborales ya adquiridos.

Aspectos contemplados en la reforma.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

Art.	19 de junio 1997	1 de mayo de 1991
108	<p>Se modifican los días para estimar la indemnización por antigüedad. La prestación de antigüedad se depositará y cancelará mensualmente y sobre la base del salario del mes en el que corresponde acreditar la prestación.</p> <p>Se consagra el anticipo del 75% de lo acreditado para cubrir gastos de vivienda, pensiones escolares, gastos de atención médica.</p>	<p>La indemnización que corresponde al trabajador se deposita cada año. El salario base para el cálculo será el salario normal devengado en el mes inmediatamente anterior (art. 146)</p> <p>El trabajador podrá garantizar con el capital de su respectivo fondo obligaciones contraídas para adquirir vivienda, mejorarla o liberarla, o para pensiones escolares.</p>
125	<p>Establece un régimen distinto para los pagos que debe hacer el patrono en caso de que persista en el despido. La indemnización que corresponde tiene estrictos límites legales, tiene un tope máximo de 150 días. Para la indemnización sustitutiva del preaviso contenido en el art. 104, el salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez salarios mínimos.</p>	<p>Se establece el pago doble en caso de que el patrono persista en el despido del trabajador.</p>
128	<p>Determina la posibilidad de un régimen especial para Fondos de Prestación de Antigüedad o de otro sistema de ahorro y previsión.</p>	<p>Se refiere a la regulación de los derechos patrimoniales del trabajador derivados de la permanencia y la terminación de la relación laboral, todo ello mediante ley especial.</p>
133	<p>Establece la posibilidad de que hasta un 20% del salario se excluya para el cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fueran legales o convencionales.</p>	<p>Establece como salario cualquier provecho, ingreso, ventaja que perciba el trabajador por causa de su labor.</p>

134	Se agrega en párrafo único el valor del derecho de percibir propinas según ciertas referencias: la calidad del servicio, nivel profesional, productividad, etc.	El valor que representa el derecho de percibir propinas depende de la convención entre la partes, o por acuerdo bilateral con la mediación del inspector o juez.
138	Se simplifica el contenido de esta disposición. Plantea el salario justo y faculta al Ejecutivo Nacional para decretar aumentos salariales.	Cuando los aumentos salariales excedían un 30%, el Ejecutivo Nacional podría excluirlo, en todo o en parte, para la base en cálculos de cualquier indemnización o beneficio correspondiente a la terminación de la relación laboral.
146	Señala un plazo de no más de 30 días para el pago de las utilidades, una vez que cierra el ejercicio económico de la empresa. La base para calcular la antigüedad será el salario del mes correspondiente. <i>Los cálculos mensuales por tal concepto son definitivos y no podrán ser objeto de recálculo durante la relación de trabajo ni a su terminación.</i>	El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador, terminada la relación de trabajo, será el percibido en el mes inmediato anterior al día en que nació el derecho.
147	Atribuye a la Comisión Tripartita la facultad de revisar los salarios y realizar la recomendación al Ejecutivo Nacional. Para la fijación se toma como referencia el valor de la canasta alimentaria.	Desarrolla el principio a igual trabajo igual remuneración para determinadas actividades o áreas geográficas en las que el salario sea insuficiente o desproporcionado en relación con actividades similares. Para la fijación se considera la condición económica del país y el costo para cubrir necesidades vitales
168	Plantea la constitución de la Comisión Tripartita y las materias contempladas en el Reglamento, atinentes a su funcionamiento.	Se refiere a una comisión con representación paritaria de los intereses de los trabajadores y patronos, para determinar la suficiencia del salario y hacer recomendaciones al respecto.

RÉGIMEN TRANSITORIO

665	<p>Al entrar en vigencia la ley se reconocen 60 días de antigüedad para el primer año para trabajadores con más de 6 meses. Se igualan las prestaciones que corresponden a trabajadores con sólo 6 meses y aquellos que tienen más tiempo laborando.</p> <p>También se cancela la indemnización de antigüedad prevista en el art. 108 de la ley derogada, calculada sobre la base del salario normal del mes anterior a la fecha de entrada en vigencia de la ley, en ningún caso menos de Bs. 15.000</p>
666	El bono de transferencia se cancela con 30 días de salario por cada año de servicio sobre la base del salario mínimo (Bs. 15.000) y no más de 300.000 Bs. mensuales (sin perjuicio de lo indicado en el art. 667). Siempre que la antigüedad no exceda de 10 años para el sector privado y 13 años para el público
667	Indica los topes salariales para el pago de la compensación de la pequeña industria (Bs. 90.000) y de la mediana industria (Bs. 165.000).
668	Forma de pago de la compensación en un plazo no mayor de 5 años, fraccionado y por cuotas, con diferencia entre sector público y privado.
669	Se considera de plazo vencido la obligación de pagar el bono de transferencia si la relación de trabajo termina antes de la cancelación total.
670	Esta norma establece la salarización de los bonos. Señala un lapso de 12 meses para que revistan carácter salarial los ingresos conforme al artículo 133.
671	De manera expresa, no son parte del salario los beneficios derivados de comisariatos, aportes patronales a cajas de ahorro, servicios de comedores y de educación.
672	Señala la posibilidad de aplicación preferente de otro régimen que en su conjunto sea más favorable al sancionado en los artículos 108, 125, 133, y 146; en todo caso la aplicación no puede ser acumulativa.
673	Una vez que el trabajador tiene estabilidad laboral, cuando se trata de trabajadores con más de 10 años de servicio y con un salario superior a Bs. 300.000 mensuales, su estabilidad queda garantizada por 30 meses, contados desde la entrada en vigencia de la Ley
674	Para el pago de contribuciones, sanciones pecuniarias o cualquier otro pago que de acuerdo con la ley deba realizarse, se calcula sobre la base de Bs. 15.000.

Bibliografía

RODRÍGUEZ, Isaías, "Prestaciones Sociales y retroactividad" **Revista Gaceta Laboral**, Vol. 2, No. 1, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad del Zulia, 1996, p. 51-59.

CARMONA, Fernando, **Una alternativa al Neoliberalismo**, editorial Nuestro Tiempo S.A., México, segunda edición, 1995.

DE LA PEÑA, Sergio, "Experiencia de la Globalización en América Latina" **Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales**, No. 1, enero-marzo, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Zulia, 1996, p. 28-37.

LANDER, Edgardo, "¿Tiene la teoría democrática algo que aportar al futuro de América Latina?" **Revista de Ciencias Económicas y Sociales**, No. 1, enero-marzo, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Zulia, 1996, p. 38-59.

LAGOS, Ricardo, "¿Qué se entiende por flexibilización del mercado de Trabajo?" **CEPAL**, diciembre 1994, p. 81-95.

ROSALES, Osvaldo, "Políticas económicas, instituciones y desarrollo productivo en América Latina", **CEPAL**, agosto 1996, p. 11-38.

BREWER C, Allan, "Un derecho para el desarrollo y la protección de los particulares frente a los poderes públicos y privado", **Revista CEFD**, No. 16, Centro de Estudios de Filosofía del Derecho. Universidad del Zulia, 1975.

ALTAMIR, Oscar, "Distribución del ingreso e incidencia de la pobreza a lo largo del ajuste", **CEPAL**, abril 1994, p. 7-32.

CALDERA, Rafael, **Derecho del Trabajo**, tomo 1, segunda edición, "El Ateneo" Pedro García S.A., Argentina, 1960.

GUZMAN, Rafael Alfonso, **Nueva Didáctica. Derecho al Trabajo**, Impreso por Litografía Melvin, Caracas, 1995.