

CONSULTA: El ciudadano Jhonny Jiménez autorizado para este acto, por Asamblea de trabajadores de la Empresa de **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, según Acta de Asamblea General Extraordinaria de fecha 10 de Enero de 2007, y posteriormente ratificado, igualmente por Asamblea de Trabajadores, como consta en Acta de Asamblea Extraordinaria de fecha 04 de mayo del mismo año, se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a fin de formular la siguiente consulta: Según la convención colectiva vigente, suscrita por el **SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE CIUDAD BOLIVAR (SINTRAELEBOL)** y la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, si debe o no la empresa cancelar a sus trabajadores y trabajadoras, las 56 horas por cada semana de trabajo reconocida en la Cláusula Nº 12, el pago del sábado y del domingo, si estaría obligado igualmente al pago del retroactivo.

DICTAMEN: En tal sentido esta Consultoría Jurídica, procede a emitir su opinión en los siguientes términos. **La Convención Colectiva**, es una Convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una o varias asociaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo, regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador o trabajadora y a estabilizar las relaciones entre obreros, empleado y patronos. La definición ofrecida describe las formalidades generales recogida de la institución consagrada en los artículos 507 de la Ley Orgánica del Trabajo y el 143 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, que establece que la Convención Colectiva, surtirá sus efectos a partir del depósito de la misma. Al igual el descanso semanal debe ser remunerado por el patrono o patrona, a sus trabajadores y trabajadoras, que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa el pago equivalente a un (1) día de salario, asimismo será remunerado el día de descanso adicional convenidos por las partes conforme al artículo 196 de la Ley Orgánica del Trabajo. Por otra parte la empresa estará obligada al pago del retroactivo una vez estipulado en la Convención Colectiva de trabajadores y trabajadoras.

En las Convenciones Colectivas, deben establecerse las condiciones que habrá de cumplirse dentro de la empresa. En este aspecto la Convención Colectiva constituye una verdadera ley profesional dentro del ámbito de su aplicación, la cual deben adaptarse las vinculaciones de carácter individual anterior y posterior a su celebración. El alcance de la paz entre las partes que lo celebran. Supone una tregua obligatoria entre los intereses contrapuestos del patrono o patrona, trabajador o trabajadora.



A continuación se transcribe el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo:

“La Convención Colectiva de Trabajo, es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”.

La Convención Colectiva, debe tener como base mínima las condiciones de trabajos existentes dentro de la empresa, ya que es un instrumento de mejoramiento progresivo del oficio en cuyo favor se concierta. No se compagina con esta idea la posibilidad de contratos con estipulaciones inferiores a las vigentes, razón por la cual ellas deben ser, si no superiores, al menos iguales.

Artículo 511 de la Ley Orgánica del Trabajo:

“La Convención Colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes”.

De acuerdo a la naturaleza, a lo establecido y estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo, dichas convenciones buscan favorecer armónicamente relaciones colectivas entre patronos o patronas, trabajadores o trabajadoras, para el mayor beneficio de los mismos y sus familiares, así como para el desarrollo económico y social de la nación, dichas organizaciones sindicales, constituyen un derecho inviolable para los trabajadores y trabajadoras, gozarán de autonomía y tendrá la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Dichas Convenciones Colectivas de Trabajo prevalecerán sobre toda norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores y trabajadoras. Se favorecerá su extensión a los trabajadores y trabajadoras no incluidos en las organizaciones que las celebran. La Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, convino con el **SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE CIUDAD BOLIVAR (SINTRAELEBOL)**, en cancelar la jornada con un monto equivalente a 56 horas, concediéndole a sus trabajadores y trabajadoras jornadas de trabajo que no excederían de 41 horas semanales en el caso de tratarse de la jornada diurna; 40 horas semanales si

fueren mixtas, y; 35 horas semanales si fueren nocturnas, con pago de 56 horas, sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 195, establece el límite de la jornada de trabajo que no deberán exceder las de 44 horas semanales; y con respecto a los trabajadores y trabajadoras que laboran turnos rotativos, la empresa queda facultada, para que en un plazo de (15) días contados a partir de la fecha del depósito legal de la Convención Colectiva, fija el horario respectivo de esos trabajadores y trabajadoras con la obligación de pagar como horas extraordinarias, las horas laboradas que superen las horas acordadas. A los efectos de dichas Cláusula tanto como la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, como el **SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE CIUDAD BOLIVAR (SINTRAELEBOL)**, convinieron en que, si coincide el día libre con un (1) día de Fiesta Nacional, los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho al pago del salario de un (1) día adicional. De lo antes expuesto y debido a la importancia que revisten las Convenciones Colectivas de trabajo es necesario considerar la figura del pago correspondiente al sábado y domingo así como se establece en la consulta.

La Ley exime al trabajador de prestar sus servicios en el día que le corresponda disfrutar del descanso semanal, que generalmente coincide con el día domingo y en esta oportunidad en el caso que nos ocupa, el pago correspondiente al día sábado y domingo, así como está estipulado en la Convención Colectiva y tiene fuerza de ley ante las partes.

El artículo 216 de la Ley Orgánica del Trabajo, dispone que el descanso semanal debe ser remunerado con el pago de una cantidad equivalente a un día de salario. Por su parte el artículo 144 ejusdem, establece que el salario que servirá de base para el cálculo del día de descanso, será el salario normal devengado por el trabajador o trabajadora, durante la jornada respectiva, es decir la remuneración que perciba el trabajador o trabajadora, por su labor de manera regular y permanente durante la semana.

De igual manera debe tenerse en cuenta que no podrá utilizarse, para remunerar el día de descanso, el salario de eficacia atípica, debido a que el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que el día de descanso semanal debe ser



remunerado en iguales condiciones a la jornada efectivamente laborada, así que el día de descanso no debe ser remunerado por un monto inferior. **El descanso semanal**, esta regulado en el artículo 88 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, y en la medida de lo posible este deberá coincidir con el día domingo, el cual tiene un significado especial, por cuanto es el único día para el descanso físico y mental del trabajador o trabajadora, claro está, teniendo en consideración las excepciones indicadas en el artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo, que en consecuencia conlleva a pactar otro día distinto al domingo para disfrutar ese descanso semanal obligatorio, en todo caso ese día domingo laborado deberá pagarse con un día de salario correspondiente, más un recargo del cincuenta por ciento (50%) del monto del salario diario de ese día, es decir un día y medio mas (1 ½), tal como se contempla en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 88 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo:

“El trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar un día a la semana, el cual coincidirá con el día domingo. En los supuestos de trabajo no susceptible de interrupción, en los términos previstos en el artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá pactarse otro día distinto del domingo del disfrute del descanso semanal obligatorio. En los todos casos el día domingo trabajado deberá pagarse de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo”.

De lo anteriormente explicado vale decir, que el descanso semanal debe ser remunerado por el patrono o patrona a sus trabajadores y trabajadoras que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, con el pago de una cantidad equivalente a un día (1) de salario, igualmente será remunerado el día de descanso adicional convenido por las partes conforme al artículo 196 de la Ley Orgánica del Trabajo, se puede notar que nuestra legislación laboral considera que tanto el día domingo o de descanso semanal, así como el día de descanso convenido por las partes deberá ser remunerado por el patrono.

Ahora bien, la Cláusula N° 12 de la Convención Colectiva de Trabajo, estipula que los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho a un día (1) libre y un (1) día de descanso por el cumplimiento de la jornada. Teniendo en cuenta que las disposiciones contenidas en dicha convención prevalecerá sobre todo otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores y trabajadoras, se favorecerá con extensión a los trabajadores y trabajadoras no incluidas en las organizaciones que se celebren.

La Ley Orgánica del Trabajo en sus artículos 196 y 206, regula el punto en lo relativo a los acuerdos entre patronos, patronas, trabajadores o trabajadoras, los cuales siempre tendrán como norte la aplicación de los principios laborales aceptados en la legislación venezolana que en definitiva y es lograr beneficios para una mejor relación laboral entre las partes.

Artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo:

“Cuando un trabajador preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario”.

Artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo:

“Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:

- a) Por razones de interés público;*
- b) Razones técnicas; y*
- c) Circunstancias eventuales”. (Omissis)*

En ubicación a la consulta solicitada, si la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, debe o no cancelar a sus trabajadores o trabajadoras adicionalmente las horas por cada semana de trabajo reconocidas en la Cláusula N° 12, el pago del sábado y domingo, y un segundo cuestionamiento; si la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, estaría obligada al pago del retroactivo, desde la fecha en que se origino el acuerdo y derecho, hasta que la regularización de dicha situación, esta Consultaría Jurídica opina:

En primer lugar, en nuestra la Ley Orgánica del Trabajo, el pago del día libre al igual que el día de descanso, es un derecho obtenido por los trabajadores o trabajadoras, por el cumplimiento de su jornada, como bien lo establece claramente la Cláusula N° 12, la cual otorga a los trabajadores y trabajadoras, el disfrute de dichos días mencionados anteriormente, los cuales la Ley deben ser remunerados, independientemente de las jornada que hubiesen laborado. En lo que respecta a los trabajadores o trabajadoras que laboran turno rotativo, dicha Cláusula estipula que la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, queda facultada para que en un plazo de quince (15) días, contado a partir de la fecha del deposito legal de la Convención Colectiva, a fijar el horario respectivo de los trabajadores o trabajadoras, con la obligación de pagar como horas extraordinarias la horas laboradas que superen las jornadas semanales acordadas. De acuerdo con la Cláusula N° 12, ya antes mencionada, tanto el **SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE CIUDAD BOLIVAR (SINTRAELEBOL)** como Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, convinieron en que si coincide con el día libre un día de fiesta nacional, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho al pago del salario de un día adicional. **En segundo lugar**, la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, está obligada al pago del retroactivo desde el primer momento del depósito de la Convención Colectiva, toda vez que las disposiciones contenidas en la misma tienen fuerza de ley, y por lo tanto deben ser respetadas y ejecutadas siempre y cuando favorezcan al trabajador y trabajadora.

Artículo 143 del Reglamento de la Ley del Trabajo.

“Cuando la Convención Colectiva de Trabajo fuere presentada para su depósito, el Inspector o Inspectora del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia al efecto de impartirle su homologación. El depósito deberá observar los extremos que respectos a los actos administrativos dispone la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos”

Artículo 524 de Ley Orgánica del Trabajo establece

“Vencido el periodo de una Convención Colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que benefician a los trabajadores y trabajadoras continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya”.



En conclusión, esta Consultoría Jurídica, considera que deben cancelarse todos los beneficios otorgados a los trabajadores y trabajadoras, suscritas en la Convención Colectiva según depósito por ante la Inspectoría del Trabajo, donde se acordaron derechos económicos, sociales y sindicales que benefician a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa **ELECTRICIDAD DE BOLIVAR (ELEBOL)**, los cuales continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra Convención Colectiva que la sustituya.

A estos términos queda expuesta la opinión de esta Consultoría Jurídica.

Atentamente
Por delegación del Ministro del Poder Popular
Para el Trabajo y Seguridad Social

Abog. **RAFAEL GILBERTO MADRID MAYA.**
Director General de Consultoría Jurídica
Según Resolución N° 5867 de fecha 06/05/2008
Gaceta Oficial N° 38.925 de fecha 07/05/2008

YRT/JG/MC