

IMPLICACIONES JURÍDICAS Y PATRIMONIALES DE LA TERMINACIÓN LABORAL, DEL PERSONAL CONTRATADO A TIEMPO DETERMINADO, EN EL SECTOR UNIVERSITARIO

JOSÉ LUIS MÁRQUEZ

Recibido: 03-12-12 / Aceptado: 13-06-13

RESUMEN

La dinámica de Venezuela en esta época del siglo XXI, denominada por algunos actores como Posmodernismo está estrechamente relacionada con fenómenos económicos, políticos, culturales y sociales. Entre los sociales se menciona las relaciones de tipo laboral, que según la norma pueden ser a tiempo indeterminado, a tiempo determinado y para una obra determinada, la presente investigación tiene como finalidad establecer las consecuencias jurídicas y patrimoniales derivadas de la terminación de la relación laboral a tiempo determinado, en el sector universitario. Para ello se aplicó una investigación documental, descriptiva, de campo donde de manera detallada se revisó y describió lo concerniente al tema, en la Ley Orgánica del trabajo, mediante un modelo de contrato de trabajo suscrito entre una persona contratada a tiempo determinado y el Ministerio del Poder Popular de Educación Universitaria. Entre las inferencias a estudiar la más importante es, el contrato de trabajo, hecho mediante el cual, cualquier trabajador adquiere obligaciones para prestar determinado servicio, y recibirá una remuneración. En cuanto a las implicaciones jurídicas derivadas de la terminación de la relación laboral a tiempo determinado, se analizará; extinguir las obligaciones que por su virtud vincularon a las partes, a saber prestación de un servicio personal subordinado y pago de una remuneración. En este mismo orden se disertará sobre las implicaciones laborales patrimoniales, en lo sucesivo a la terminación laboral sea cual fuese el caso se estipula la indemnización de las prestaciones de antigüedad (Artículo 141 de la L.O.T.T.). En este orden, en el momento que se suscriba un contrato a tiempo determinado, se establecerá lo que estipulan las Leyes y la Convención Colectivas, de manera que estén claras las obligaciones y los deberes que se deben cumplir en la relación a tiempo determinado.

Palabras clave: Trabajador, contrato a tiempo determinado, consecuencias.

Profesor ordinario de la Universidad Politécnica Territorial de Mérida "Kléber Ramírez"

LEGAL AND ECONOMIC IMPLICATIONS OF THE EMPLOYMENT TERMINATION OF FIXED TERM CONTRACT STAFF IN THE UNIVERSITY SECTOR

ABSTRACT

The dynamics of Venezuela at this time of XXI century, called by some actors as Postmodernism is closely related to economic, cultural, social and political phenomena, . Among the social relations of labor type, which the standard may be for an indefinite time, given time and a given work, this research aims to establish the legal and financial consequences arising from the termination of the employment relationship at determined time in the university sector. For this reason, a descriptive, documentary research was applied in detail and described with regard to the subject, the Organic Labour Act, by a model contract agreed between a person engaged in certain time and the Ministry was applied the people's government of Higher Education. Among the inferences to study the most important is the employment contract, thereby giving any worker acquires obligations to provide certain services and receive remuneration. As for the legal implications of the termination of the employment relationship at certain time, it will be analyzed; cancel obligations by virtue linked to parties, known as provision of a subordinate personal service and payment of remuneration. In this order the economic implications labor, hereinafter referred to job termination is whatever the case compensation for service benefit (Article 141 of the L.O.T.T.) will be discussed. In this order, when a fixed-term contract is signed, the stipulated Laws and Collective Convention will be established so that the obligations and duties that must be met in relation to certain time are clear.

Keywords: Worker, fixed-term contract, consequences.

INTRODUCCION

En el mundo actualmente se están originando cambios, desde varios puntos de vista, es una realidad a la que la sociedad en general no se puede escapar, tal vez por razones de tipo económico, políticas, culturales ò sociales. Dentro de estos motivos o razones, está el hecho social que tiene que ver con el trabajo, y sus implicaciones. Una de las necesidades más urgidas de cualquier ciudadano en el mundo y en Venezuela tiene que ver con el trabajo, por cuanto esto le permitirá programar su vida y mejorar la calidad de él y la de sus familiares, así el artículo

87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), expresa lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, el estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de los derechos. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y de las trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones” (p19).

En consecuencia, es deber del Estado Venezolano garantizar a los ciudadanos un trabajo estable, digno y equitativo de acuerdo a sus posibilidades. El artículo 86 de la referida Constitución (2009), indica:

“...que toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente, y participativo, de contribuciones directas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir de su protección.”(P.25)

Cuando se hace referencia al derecho de los ciudadanos al trabajo, se entiende que existen diversas razones legales que permiten condiciones diferentes a los trabajadores dependiendo de la forma de contrato que se suscriba al efecto, es decir de manera colectiva o individual, por lo que no se conoce en la actualidad, un estudio detallado de las consecuencias o implicaciones jurídicas y patrimoniales derivadas de las terminación de las relaciones laborales a tiempo determinado del personal contratado en el sector universitario Venezolano, que es el objetivo y propósito de la presente investigación, la cual se estructura de la siguiente forma: Se efectúa el planteamiento del problema, justificación, objetivos, tipo y diseño de la investigación, resultados del análisis. Finalmente se mencionan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Uno de los casos que presenta más controversia en las organizaciones por su complejidad, tiene que ver con la terminación de las relaciones

laborales entre el patrono o patrona y el trabajador o trabajadora, pero de manera específica aquellas relaciones estipuladas por un Contrato de Trabajo, bien sea de manera colectiva o individual.

Diversas opiniones se han establecido al respecto las cuales se analizarán más adelante. Sin embargo se infiere que el contrato personal aunque guarda una relación directa entre el patrono y el trabajador. El primero es quien establece las condiciones laborales; el contrato colectivo permite que el trabajador goce de más beneficios en relación al contrato individual, de ahí que existe el criterio según el cual los contratos individuales deberían elaborarse en atención a los contratos colectivos.

No obstante, dentro de las instituciones universitarias, existe un significativo número de trabajadores y trabajadoras Contratados, cuya terminación de la relación laboral con la institución no ha sido analizada, a objeto de poder establecer las causas jurídicas y patrimoniales que éste hecho acarrea, esto debido a la falta de estudios dirigidos a tales fines, lo que genera desconocimiento de dichas consecuencias.

Es por esto que existe, la necesidad de determinar las consecuencias jurídicas y patrimoniales derivadas de la terminación de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras contratadas como docentes a tiempo determinados en el sector universitario.

Durante muchos años, y debido al aumento de necesidad de prestación de servicio, originada por la creación de nuevas universidades, incorporación de nuevas carreras, aumento de la población el sector universitario en Venezuela ha establecido un marco de relaciones laborales con distintas personas. Estas relaciones incluye, los contratos a tiempo determinado, contratos que se deben modificar, a consecuencia de los cambios originados producto de la planificación académica al terminar cada semestre y en algunos casos estos contratos deben darse por terminados y no renovados con las personas. Al no renovarse los contratos de trabajo existen implicaciones jurídicas y patrimoniales, éstas en ningún caso han sido objeto de estudio, razón por la cual, esta investigación servirá, como base teórica fundamental en el análisis y crítica, a sí mismo en el aprovechamiento de la información sintetizándola al conocimiento de las autoridades correspondientes.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Determinar las implicaciones jurídicas y patrimoniales de la termina-

ción laboral, de las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo determinado en el sector universitario.

GENERALIDADES REFERIDAS A LA RELACIÓN DE TRABAJO Y AL CONTRATO DE TRABAJO, EN CONCORDANCIA CON LA DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA VENEZOLANA

La Relación de Trabajo

En el contrato de trabajo se puede formar la idea de la existencia del mismo, en dos momentos distintos, a saber: su celebración y su ejecución. Hernández (1999), explica que la relación de trabajo es un hecho concreto. Es la incorporación o instalación del trabajador en la empresa. Señala de la misma forma:

Es la fase o momento de ejecución del contrato de trabajo, pero este último existe jurídicamente y produce las consecuencias que no se originen en la realización misma del trabajo. De esta manera, si el contrato de trabajo no se ejecuta, no se aplicaran las normas que protegen la salud o la vida del trabajador que se arriesgan por el hecho de la realización del trabajo: o sobre la jornada de trabajo, horas extras o disposiciones sobre el descaso físico de trabajador (p.126).

Esto evidencia que el ingreso de la trabajadora o trabajador a la organización (sector universitario), constituye una manifestación de su consentimiento a las condiciones de trabajo vigentes en el contrato. Por tal motivo, se puede establecer que la relación de trabajo constituye la ejecución del contrato de trabajo y se define de la siguiente manera “relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrono. Cualquiera que sea el hecho que le de nacimiento”.

En el artículo 53 de la Ley Orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores se establece una presunción *luris Tantum* (que sólo se considera cierta hasta que no se prueba lo contrario) “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo reciba”: y el artículo 54 establece: “La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada”, dándole a la relación de trabajo la característica de ser esencialmente onerosa.

El contrato de trabajo

La ley Orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores en su artículo 55 define al contratado de trabajo, del modo siguiente:

“El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso

social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta ley”(p.15).

Esta definición legal trae consigo la existencia de tres elementos en el contrato de trabajo, a saber:

1.- Prestación de un servicio que debe ser de naturaleza personal y recogido en artículo 53 de la ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y trabajadores puesto que presume la existencia de una relación de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe, y siendo la relación de trabajo la ejecución del contrato de trabajo, como ya se expuso con anterioridad, constituye un elemento esencial del mismo.

Esta presunción, sin embargo no es absoluta. Hay casos en los cuales la prestación de un servicio personal no envuelve la existencia de un contrato de trabajo. La prestación del trabajo puede ser objeto no solo del llamado contrato de trabajo, sino de los más variados contratos. El llamado contrato de trabajo, en realidad, no es sino uno de los tantos contratos de trabajo. El más importante, el más característico, el más usado: pero siempre solo uno de los tantos contratos de trabajo. Cuando se pueda, pues, demostrar que el trabajo ha sido prestado en virtud de un hecho jurídico diferente, queda destruida la presunción.

Así lo establece el único aparte del 53 de la ley Orgánica del trabajo, las trabajadoras y trabajadores. “Se exceptuarán aquellos casos, en los cuales, por razón de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral” (p.15).

Elementos de la relación laboral contractual

El pago de la remuneración: Es el salario que devenga el trabajador. Es la consecuencia que resulta de la prestación de servicios de parte de una persona natural, bajo la dependencia de otro. En la nueva ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y trabajadores se establece una disposición según la cual “La prestación del servicio en la relación de trabajo será remunerada”. (Art 54 LOTT); y. “La prestación de sus servicios debe ser remunerada.” (Único aparte del Art 35 LOTT).” existe jurisprudencia de nuestra casación, según la cual el salario - y menos su forma de pago - no es lo único que define la naturaleza del trabajo. El es uno de sus efectos o consecuencias, una obligación ineludible, y la falta de estipulación no basta por sí sola, para quitar al servicio su cualidad jurídica de contrato de trabajo”.

La dependencia o subordinación: Es la obligación que asume el trabajador de acatar las órdenes e instrucciones que emanan del patrono (subordinación jurídica), puesto que la subordinación económica se concibe en la necesidad que tiene el trabajador de obtener una remuneración para poder subsistir. La subordinación jurídica y la subordinación económica se presentan simultáneamente, en la mayoría de los casos. “Comúnmente el trabajador se encuentra doblemente subordinado al patrón: en virtud de la disciplina industrial está sometido a las órdenes e instrucciones del patrono, pues sin ellas la producción como obra común no se podría cumplir: y en virtud de que el salario es fuente primaria de subsistencia, se encuentra sometido económicamente a la empresa”.

Un sector mayoritario de la doctrina y la jurisprudencia patria han acogido la subordinación jurídica como elemento determinante del contrato de trabajo y la establece cuando exige la fijación de un horario, la exclusividad al servicio de un patrono y el trabajo o labor en el local que le señale el patrono, como elementos necesarios más no indispensables.

Así, Sainz (2004), considera lo siguiente:

El salario es la motivación de mayor intensidad para el trabajo y la misma es la que genera que se subordine al empleador mediante la relación laboral. Se cree que la verdadera subordinación del trabajador como elemento esencial del contrato o la relación laboral prestación del servicio, salario, subordinación, elementos clásicos de la vinculación laboral que lo vincula al patrono, es la subordinación económica; por cuanto el salario es el único medio idóneo para adquirir los bienes y servicios de los laborantes. Esto adquiere dos connotaciones coincidentes: retribuye el trabajo, la labor efectuada, y permite (o debe permitir) al asalariado adquirir status de consumidor con mayor o menor intensidad, dependiendo del poder adquisitivo del salario. (p.132).

Sin embargo, para el tratadista laboral Guzmán (1978) los elementos del contrato de trabajo, todos los de derecho común son consentimiento, objetivo y causa. El mismo autor sentencia:

Los llamados elementos del contrato, en los que la jurisprudencia administrativa y judicial ha cifrado la existencia de este tipo de vinculación (prestación personal de servicio, subordinación y salario), son, tan solo, el objetivo y la causa del contrato de trabajo. La presentación de servicios subordinada es el objeto de la obligación del trabajador y, a su vez, la causa del pago del salario. Este es, de su parte, el objeto de la subordinación o dependencia se presenta como una de las características propias del servicio personal. O sea, del objeto de la obligación del empleado u obrero. (p.50)

Alfonzo (2009), establece que el contrato deberá extenderse por escrito en los siguientes casos: contratos de trabajo que tienen por objeto la prestación de servicios fuera del país, que además de extenderse por escrito, deben ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. Ha de contener además, los gastos de transporte y alimentación del trabajador y de todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante. Los que serán por cuenta del patrono. (Art.65 LOTTT)

- Contrato de trabajo por tiempo determinado. (Art.62 LOTTT)

- Contrato de trabajo para una obra determinada. (Art.63 LOTTT)

- Contrato de enganche para tripular buques mercantes nacionales extranjeros, el cual se formalizara ante la Capitanía del Puerto del lugar de enrolamiento, sin embargo, cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastara la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. (Art.246 LOTTT)

- El Contrato Colectivo que debe ser redactado en tres ejemplares, cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será depositado en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción en la Inspectoría Nacional del trabajo se firme por una Federación o Confederación.

Las Personas en el Derecho del Trabajo

Para algunos autores, como es el caso del insigne tratadista argentino Cabanellas (2003), se impone la distinción entre los sujetos de derecho laboral y los del contrato de trabajo: no obstante a que los sujetos del contrato de trabajo lo son también del derecho laboral, no ocurre lo mismo con estos últimos en relación con aquel. Para el citado tratadista, son sujetos del contrato de trabajo, quienes como trabajadores, o como patrono, con una cualidad o con otra, contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos; esto es contratan trabajo. Además aclara que:

Los sujetos de derecho laboral son aquellos a quienes se les aplica el derecho mismo, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él. Los sujetos, tanto del derecho, como del contrato, caben que sean individuales o colectivos; puede ser sujeto del derecho del trabajo; pero no constituirá sujeto del contrato del trabajo, por la imposibilidad de la asocia-

ción, como persona jurídica y no sus integrantes individuales considerados, preste su trabajo a un patrono. (p.123).

Al efecto Rodríguez, (1978), afirma que:

Un trabajador en paro forzoso es sujeto del Derecho del Trabajo, pero no del contrato del trabajo, precisamente aspira a realizar un contrato que lo ligue una empresa. Un sindicato puede ser titular de derecho y al serlo, constituye sujeto del Derecho Laboral, pero difiere de un trabajador, por no poder prestar su energía, su actividad física o intelectual, a un patrono, el sindicato discute las condiciones de trabajo en una contratación colectiva, pero los efectos contractuales que se contraigan como efecto de la contratación colectiva, no obligan al sindicato, sino al trabajador en particular. (p.41)

Ese fue el criterio que prevaleció en el legislador venezolano, puesto que la Ley Orgánica del Trabajo titula el Capítulo IV, del título I de la siguiente manera: de las personas en el Derecho del Trabajo y se aparta de la concepción de ley derogada que regía los derechos y las obligaciones de patronos y obreros o empleados con ocasión del trabajo, constituyendo más bien, las partes del contrato del trabajo.

Las partes en el Contrato de Trabajo

El artículo 55 de la LOTTT. que ya se ha analizado. Involucra en el contrato de trabajo a dos partes: la persona que se obliga a prestar servicio a otra bajo su dependencia (trabajador) y las personas que recibe los servicios pero que se obliga a pagarle una remuneración (patrono).

El Trabajador

De conformidad con el artículo 35 de la LOTTT: “se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada”.

Clases de Trabajadores

Trabajador dependiente

De conformidad al (Art 35 LOTTT) “se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerada”

Trabajador no dependiente

De conformidad con el (Art.36 LOTTT): “se entiende por trabajador no dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto a uno o varios patronos.

Los trabajadores no dependientes podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el Capítulo IV del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del (Art. 431 LOTTT) en cuanto sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la seguridad social y a las demás normas de protección a los trabajadores, en cuanto fuera posible”.

Resta señalar que estos trabajadores no dependientes no son parte del contrato individual de trabajo, por cuanto no se subsumen en las disposiciones legales del contrato de trabajo (Art.55 LOTTT) y de la trabajadora y trabajador (Art.35 LOTTT).

Con su inclusión como personas del derecho laboral, se cree que refuerza la tendencia a incorporarlos al sistema de seguridad social, como ocurrió mediante el Decreto 1.541 de fecha 27-04-76, donde el Ejecutivo extendió el empleo de seguro social en forma facultativa a los trabajadores independientes, incluyendo a los docentes. Choferes, dueños de autos o vehículos de transporte de personas o cosas y el artículo 9 del reglamento de la Ley del Seguro Social Obligatorio que textualmente reza: “los choferes que conduzcan vehículos de su propiedad o arrendados en el transporte de personas o cosas , con domicilio en la zona donde se aplique el Seguro Social para todos los riesgos, y no afiliados a ninguna sociedad civil o cooperativa, pueden inscribirse en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y adquirirán la situación de asegurados con derecho a todas las prestaciones.”

El derecho a recibir prestaciones de asistencia médica lo perderán el asegurado y sus familiares calificados cuando dejaren de pagar la cotización correspondiente por más de un (1) mes; y lo recuperara después de haber pagado el asegurado las cotizaciones correspondientes. Quedan a salvo los tratamientos en curso para el momento de la pérdida del derecho. Si la morosidad se acumulare por (6) meses perderán su derecho a continuar afiliados al Seguro Social.

En atención a lo anteriormente señalado es importante aclarar, que a partir de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y trabajadores, este tipo de actividades ya quedan, amparados aunque su naturaleza sea trabajo no dependiente. En relación a los beneficios por el S.S.O. estos trabajadores quedan amparados en la misma forma que los trabajadores dependientes.

Patrono o Patrona

Como ya se aclaró con anterioridad, dentro de las personas en el

derecho del trabajo, establecidas en el artículo IV, del título I de la ley orgánica del trabajo, se define la otra parte del contrato de trabajo responsable frente al trabajador de las obligaciones que el mismo genera, ella es el patrono, empleador, intermediario y contratista, que son términos que si bien teóricamente traen consigo conceptos diferentes, dentro de la naturaleza de la relación laboral, por imperativo de la ley, asumen todas las obligaciones laborales frente al trabajador.

El Artículo 40 LOTT define al patrono o patrona como: “toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo” (p.11).

Formación y Efectos del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo se perfecciona con el consentimiento de las partes. Basta que haya acuerdo de voluntades entre el servicio que va a prestar el trabajador y el salario que va a pagar el patrono.

Agüero (1999), expresa que se puede celebrarse por escrito según el (Artículo 59 LOTT) debe extenderse en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregara al trabajador”.

Condiciones para la existencia y validez del Contrato de trabajo

Como todo contrato, las condiciones que se requieren para su existencia y validez, según el derecho civil (artículo 1.141 del Código Civil) son:

- 1.- Consentimiento de las partes.
- 2.- Objeto que pueda ser materia de contrato.
- 3.- Causa lícita.

En el mismo sentido, de conformidad con el artículo 1.142 del Código Civil, el contrato puede ser anulado:

- Por incapacidad de las partes o de una de ellas.
- Por vicios del consentimiento.

Trabajo desde el punto de vista jurídico

Si bien es cierto que cada una de estas ciencias o disciplinas estudia la cuestión laboral, ello ocurre desde el punto que cada una interesa en particular. Tratándose de las ciencias jurídicas el trabajo es importante por fija los parámetros en que se cumple la actividad del hombre, establece una sólida estructura de protección y tutela, y los efectos que

producen las relaciones de este tipo. Cuevas (2000), sostiene que a la órbita jurídica interesa la actividad humana dependiente, puede ser material o intelectual, de efectos temporales o indefinidos, por encargo de otro y bajo cierta compensación. Añade más adelante:

Sus elementos esenciales son, pues, la presentación personal de un servicio, su carácter de espontaneidad y libertad en que se presenta, y el propósito retributivo y compensatorio. Bajo estos enunciados se ha venido consolidando el derecho laboral actual. Como actividad humana importante, puesto que solo la conducta de los seres humanos es la que interesa al derecho, ya que los únicos sujetos o titulares son las personas (naturales o Jurídicas), y en el campo específico del contrato de trabajo la actividad se presta por una persona natural a favor de otra de igual carácter o jurídica. Por lo Tanto, el esfuerzo realizado por los semovientes o por las maquinas no implica una conducta capaz de traducirse en un consentimiento (p.70).

La actividad humana desplegada mediante el esfuerzo físico o intelectual debe, además, ser libre. Al derecho del trabajo le interesa la voluntad del operario, para que después de un juicio racional pueda expresar su querer jurídico y obligarse a prestar un servicio, mediante la emisión de su consentimiento real (libre de vicios) y lícito.

Al contrario, es ajena a esta disciplina la realización del trabajo forzado. El trabajo, como actividad humana, debe tener un propósito final que, que por la índole misma de los principios de derecho, esté acorde con sus normas, la moral, el orden público y las buenas costumbres (factor objetivo) y realizarse de buena fe (factor subjetivo). En principio la finalidad puede ser la necesidad de subsistir, aunque bien puede aparecer otra. El encargado del patrono para que el trabajador realice labores ilícitas lo obligan patrimonialmente.

Deberes y derechos del trabajo individual

Sainz (2003), considera que la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda.

De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo-jornada mínima y máxima, clases de horario (rígido, flexible) y régimen de horas extraordinarias así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar, las fiestas los turnos vacacionales y los permisos. El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia. Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los

que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Rodríguez (1998), considera que tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

Concepto de suspensión como fenómeno laboral

Resulta difícil elaborar una definición técnica de lo que se entiende por suspensión del contrato de trabajo. La legislación laboral venezolana no ofrece una definición de la figura, sino que limita a indicar los casos en que ocurre y los efectos que produce, por lo cual no se puede recurrir a la normativa para indicar una definición. Tampoco la jurisprudencia ni la doctrina han contribuido con este aporte.

Rodríguez (1998), aclara que comúnmente se entiende por suspensión del contrato individual de trabajo el lapso de tiempo o solución de continuidad durante el cual este deja de producir efectos típicos, lo cual implica que ciertas obligaciones contraídas.

A la luz del derecho, dejan de cumplirse mientras subsista la causa que lo origina. Se acepta que dicha solución de continuidad puede ser producida por un hecho natural, o por las partes, o por terceros. Entre nosotros, los motivos de suspensión son taxativos. Pérez Botija (1998), dice: "Se ha de entender la palabra suspensión en el sentido de cese parcial de los efectos del contrato de trabajo, durante un cierto tiempo, volviendo a tener eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción" (p.98).

Siguiendo las orientaciones de Aguinaga (1999), se proponen como elementos de la figura jurídica de la suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

a. El cese de ciertos efectos contractuales.

No es posible hablar de un cese sin fijación de día cierto y hasta cierto día, porque de lo contrario se estaría ante la terminación del contrato de trabajo. Nuestra legislación recoge la temporalidad de la suspensión al consagrar los casos en que tiene efecto, al fijar plazos, al disponer como debe obrar la reanudación del Trabajo, y al circunscribir los efectos de esta al periodo que arque la causal.

b- El cese de la ejecución de la obra o prestación del servicio. Primordialmente, lo que cese es la prestación del servicio por parte del trabajador, o la obra que se realice bajo la dependencia de otra. Así, el trabajador no está obligado a concurrir al trabajo mientras subsisten la

causa de suspensión ni a realizar su encargo contractual.

c- El cese de otros derechos y deberes contractuales.

Como una consecuencia de lo anterior, puede sostenerse que si se suspende la obligación de prestar el servicio personal subordinado, también el patrono queda exonerado del deber de pagar el salario. Por consiguiente, para que exista verdadera suspensión del contrato de trabajo se requiere la ausencia de ejecución de la labor convenida y el no pago de su retribución. Esta idea esta acogida ampliamente por el jurista Cabanellas, en su tratado de derecho laboral. Se tiene, pues, que mientras no haya labor no hay salario.

Pese a lo dicho, algunos tratadistas, en legislación foráneas, han creado categorías de suspensión del contrato de trabajo, distinguiendo entre suspensión total o absoluta y parcial y relativa, y citan como ejemplos la suspensión disciplinaria para el primer grupo, y el cierre del establecimiento por orden de autoridad competente, sin culpa del trabajador, para el segundo grupo. En el sistema nuestro, Todos los motivos impiden la percepción del salario.

d- La ocurrencia de una causa generadora de la suspensión.

Habíamos anticipado que no todas las causadas o motivos de cese de la actividad eran de suspensión, y que estas eran determinadas y específicas, es decir, taxativas. La ley las establece.

Estas causas pueden provenir de hechos imprevisibles, como la fuerza mayor o el caso fortuito; o de la ley; o de las voluntad de las partes; y puede estar o no consignadas en el contrato de trabajo cuando esta conste por escrito.

e.- La causa puede ser imprevisible, o natural, o legal, o voluntaria

Como se acaba de expresar, para que el motivo específico y determinante de la suspensión tenga carácter de suspensión debe provenir de una fuente que, entre nosotros, no pueda ser otra que el fenómeno natural, o el hecho imprevisible, o la determinación de la legislación, o la voluntad de las partes contratantes, patrono o trabajador.

La suspensión y la interrupción del Contrato de Trabajo

Para precisar más el alcance de la figura jurídica de la suspensión, bien vale pena intentar definir lo que se entiende por interrupción del trabajo y de las diferencias que estas tienen con la suspensión contractual. Primero que todo, se deja sentado que toda suspensión implica una interrupción, pero que no toda interrupción implica una suspensión.

Así, quien sale a disfrutar de su periodo anual de vacaciones está ante una interrupción de su contrato de trabajo, mientras que quien es llamado a prestar servicio militar está ante una causa de suspensión del contrato.

Sainz (1990), explica que en el proceso de formación de la doctrina laboral han existido varios criterios para distinguir entre interrupción y suspensión contractual. Para algunos, la nota típica consistía en la duración de la ausencia al trabajo, considerando que en los casos de interrupción era más corta o menor que en la suspensión. En apariencia ello podría ser así, pero en la práctica la realidad es otra, porque esta pauta no tiene caracteres absolutos, ya que en algunos supuestos resulta mayor el tiempo de duración de la interrupción que el de la suspensión. Así, las cosas, pueden durar más el cumplimiento de una sanción disciplinaria que el retorno al trabajo después de un terremoto que causara daño a los locales (caso fortuito o fuerza mayor). Pero la duración del fenómeno es menos diferenciador cuando la causa de la interrupción o de la suspensión puede ser prácticamente igual o semejante. Luego el criterio diferenciador no puede estar circunscrito a la duración de la ausencia, y habrá que intentar encontrarlo en otro motivo. Asimismo aclara que:

También se hecho de la mano de la retribución para establecer esta diferencia. Se decía que, habiéndola, se estaba ante una interrupción, mientras que careciendo de ella ocurría la suspensión contractual. Aunque esta idea es más acertada, ofrece dificultades prácticas. Pese a todo, se observa que la tendencia es a mantener la retribución salarial en la interrupción, mientras que en la suspensión es de rigor la no percepción del salario, siendo este el primer paso autentico para encontrar el criterio que las distinga. (p. 234).

Por último, se ha adoptado como criterio diferenciador la propia naturaleza de ambas figuras. La suspensión laboral, se dice, supone que determinadas situaciones son susceptibles legalmente de paralizar los efectos principales del contrato, quedando a salvo el derecho a recobrar el empleo, o más precisamente, a continuar vigente la relación de trabajo.

En cambio, la interrupción no afecta en si la relación laboral, sino simplemente la prestación del servicio mientras dura las circunstancias. Carro Igelmo (1996), admite que solo como una consecuencia de interrupción o suspensión contractual puede el trabajador faltar al trabajo. Las demás ausencias constituyen faltas, más o menos graves y suficientes, para terminar el contrato individual de trabajo.

La suspensión como norma de Derecho y como Derecho del Trabajador

Por interesar en la explicación de estas nociones insistimos en que solo en los casos de interrupción o de suspensión contractual puede el trabajador, válidamente, faltar al trabajo. De ello se desprende que el obrero está en la obligación de ejecutar la labor u obra para la cual fue contratado, pero que ante la ocurrencia de determinados sucesos fijados por la ley, puede no concurrir a desempeñar el servicio personal. Esta posibilidad de ausentarse puede suceder aun en contra de la voluntad del patrono, sin que pueda decirse que incurre en motivos de extinción o de rescisión del contrato individual de trabajo. Como lo sostiene Carro Ingelmo (1998), “pues bien, correlativamente a sus deberes, tiene una serie de derechos y facultades que, en este aspecto concreto que analizamos, se traduce en la posibilidad de faltar al trabajo, sin que se extinga la relación laboral, sino que interrumpe o suspende simplemente”

Así, pues, determinados hechos facultan al trabajador para interrumpir o suspender el contrato, aun sin consentimiento del patrono o empresario, como sucede con el llamamiento a filas, en situaciones imprevisibles, etc., constitutivos de suspensión, o en caso de vacaciones, enfermedades, convocatoria a servir de jurado de votación, etc., que implica solo motivo de interrupción, sin que por ello en ninguna de las dos situaciones ocurra la ruptura laboral.

Visto de otro lado, la interrupción y la suspensión contractual no solo es un derecho sino que también implica una obligación para el trabajador, puesto que si la voluntad de este aun contra su opinión, la causal opera. Puede ilustrarse este aserto indicando la imposición de una suspensión disciplinaria, la suspensión de actividades.

En resumen, se tiene que la suspensión del contrato individual de trabajo puede considerarse como una prerrogativa del trabajador, y a la vez una entidad jurídica capaz de paralizar los efectos del contrato sin llegar a destruir el vínculo, con o sin participación de la voluntad del trabajador.

Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores. Capítulo V. De la Terminación de la Relación de Trabajo

La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

El análisis de éste artículo permite establecer que queda claro la

terminación de la relación de trabajo, cuando se expresa en el citado artículo de la LOTTT que pueden ser por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas, estas causas pueden ser impedimento físico, enfermedad o cualesquiera otra estipulada en la legislación vigente, no obstante, en el caso de los docentes del sector universitario, una causa puede ser cuando éstos o uno de ellos se quede sin carga horaria, es decir, que por derivación de un acto administrativo, al docente no se le asignen horas académicas para el ejercicio de sus funciones. En relación al análisis del estudio es importante señalar de acuerdo con la legislación venezolana que el camino que le permite a las partes y o a terceros dilucidar todo lo correspondiente a la terminación laboral esta en los artículos 77,78, 79, 80, 82, 83, 141, 142, y 143 de la Ley Orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores.

IMPLICACIONES JURÍDICAS Y PATRIMONIALES DE LA TERMINACIÓN LABORAL, DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR CONTRATADO A TIEMPO DETERMINADO EN EL SECTOR UNIVERSITARIO

Al extinguirse el contrato de trabajo finaliza la relación entre patrono o patrona y trabajador o trabajadora. Existen varios motivos para que se termine el vínculo contractual entre las partes, que son: En la voluntad de las partes y hechos ajenos a la voluntad de las partes.

Implicaciones Jurídicas:

- La primera es el de extinguir las obligaciones que por su virtud vincularon a las partes, a saber prestación de un servicio personal, subordinado y pago de un salario.

- La segunda consiste en la inmediata exigibilidad de las obligaciones pendientes; como consecuencia, el trabajador o trabajadora contratada debe: Primero restituir los bienes prestados, por la Institución para lograr sus objetivos de trabajo, si es el caso. Segundo, según el caso en estudio entregar las calificaciones definitivas ante el ente correspondiente. Tercero entregar los reportes definitivos, asignados por consecuencia de las actividades pertinente a su cargo.

- Existe un tercer efecto, que tiene que ver con la obligación exigible inmediata a Cargo del ente central, que se trata de indemnizar al docente contratado pagándole las prestaciones correspondientes. Artículo 142 LOTTT.

■ La cuarta implicación jurídica es el compromiso por parte del patrono o patrona de darle certificación de depósito de las “retenciones y aportes patronales” de ley, al trabajador o trabajadora, por efecto de la continuidad administrativa de la persona ante los entes cotizantes.

Implicaciones Patrimoniales:

■ La prestación de antigüedad cuando el trabajador o trabajadora haya terminado su relación laboral de manera inmediata, sin importar el tiempo de servicio, por cualquier causa. (Artículo 141 de la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores)

■ Las vacaciones fraccionadas si la terminación del contrato se da antes de que el trabajador o trabajadora cumpla el año. (Artículo 196 de la ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras o los trabajadores).

■ Utilidades o participación en los beneficios por los meses completos trabajados.

■ El trabajador o trabajadora en lo sucesivo, a la terminación laboral debe recibir todas las diferencias de sueldos con sus incidencias (prestación de antigüedad, bono vacacional, bono de fin de año y lo correspondiente a la diferencia por concepto de bono de alimentación) por efectos de decretos de aumento salariales que fuesen causado para el momento en que la prestación del servicio, la subordinación y la remuneración estaban activas.

POR HECHOS AJENOS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Implicaciones Jurídicas:

■ En los contratos por tiempo determinado, cuando el patrono o patrona despida injustificadamente al trabajador o trabajadora (docente) contratado, él se retire justificadamente antes del vencimiento del término, el Ministerio deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 141 de la ley orgánica del trabajo, las trabajadora o trabajadores una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta el vencimiento del término. En caso que el docente contratado sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado, deberá pagarle al Ministerio, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el juez, la cual no podrá exceder de la mitad del equivalente de los salarios que le pagaría el Ministerio al vencimiento del término. En el caso de esta situación anteriormente señalada, la decisión se debe sustentar en la

jurisprudencia relaciona con este hecho. (Art. 82 LOTT)

■ El docente contratado según el artículo 84 de la Ley Orgánica del Trabajo, de las trabajadoras y los trabajadores después de la terminación de la relación de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora lo exija, el patrono o la patrona deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

- a) La duración de la relación de trabajo.
- b) El último salario devengado.
- c) El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.

Implicaciones Patrimoniales:

■ La prestación de antigüedad, cuando el docente contratado haya terminado, por cualquier causa. (Artículo 141 de la ley Orgánica Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores).

■ Indemnización adicional por daños y perjuicios, cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta el vencimiento del término (si es el Ministerio quien suspende la relación de trabajo).

■ Indemnización adicional por daños y perjuicios, la cual no podrá exceder de la mitad del equivalente de los salarios, que le pagaría el Ministerio hasta el vencimiento del término (si es que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El contrato de trabajo es el hecho mediante el cual cualquier persona adquiere obligaciones para prestar determinado servicio. Los elementos del contrato son: prestación de un servicio, el pago de una remuneración y la dependencia o subordinación.

Las características más importantes del contrato de trabajo estiman que debe *ser consensual, Intuitu Personae (personal Sinalagmático (Bilateral), Conmutativo, De tracto o Goce sucesivo (ejecución duradera) y Oneroso.*

Son sujetos del contrato de trabajo, quienes como trabajadores o trabajadoras o como patronos o patronas con una cualidad o con otra, contratan la prestación de un servicio.

Las partes en el contrato de trabajo son la persona que se obliga a prestar servicio a otra bajo su dependencia (trabajador o trabajadora) y la persona que recibe los servicios pero que se obliga a pagarle una remuneración (patrono o patrona).

Contrato individual es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador o trabajadora se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

El trabajador o trabajadora en el contrato individual tiene entre otros deberes, la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

Los elementos de la figura jurídica de la suspensión del contrato individual de trabajo las siguientes: a.- El cese de ciertos efectos contractuales; b.- El cese de la ejecución de la obra o prestación del servicio; c.- El cese de otros derechos y deberes contractuales d.- La ocurrencia de una causa generadora de la suspensión y e.- La causa puede ser imprevisible, o natural, o legal, o voluntaria.

Los caracteres de la suspensión del contrato individual de trabajo son: a.- La cesación de la prestación del servicio; b.- La no percepción del salario; c.- El goce de los derechos consagrados en la seguridad social; d.- La suspensión está limitada en el tiempo; e.- Conservación del cargo al trabajador; f.- Interrupción del tiempo de servicio frente al patrono; g.- Las causas de suspensión son taxativas; h.- Continuidad del contenido ético del contrato de trabajo.

La muerte o inhabilidad son motivos de suspensión del contrato individual de trabajo. Las causales (muerte e inhabilitación) operan respecto de personas naturales. La muerte o inhabilidad está referida al patrono o entidad de trabajo. La muerte puede ser real o presunta.

Las inhabilidades pueden provenir de hechos naturales o vitales, legales y judiciales. La muerte y la inhabilitación deben ser determinantes para poder suspender el contrato de trabajo. La razón para que la muerte del patrono no termine el contrato de trabajo estriba en que no interesa tanto la persona del propietario como el conjunto de derechos que adquiere el trabajador con la permanencia en el establecimiento o empresa.

El efecto de la muerte y de la inhabilidad del patrono consiste solo en la paralización temporal del contrato de trabajo.

REFERENCIAS

- Agüero G; E. (1999). **La Convención Colectiva en la Ley Orgánica del Trabajo**. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Aguinaga R. (1999). **Suspensión del Contrato**. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Alfonso, S. (1999). **Contrato Colectiva**. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Cabanellas, G. (1978) **El Contrato Colectivo y sus Elementos**. México, Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.
- Carro I; H. (1996). **El Contrato y sus Elementos**. Caracas: Editorial Episteme.
- Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 4312. Extraordinaria**. Diciembre 16 de 1999.
- Cuevas, J: (2000). **Contrato**. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Guzmán R. (1978). **Componentes del Contrato de Trabajo**. Caracas: Editorial Santa Ana.
- Hernández S; R, y otros (1998). **Contrato**. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Ley Orgánica de Educación. (1985). **Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela 2.635. (Extraordinario)**.
- Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores (2012). **Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela N° 39.908. Decreto n° 8920 del 24 de Abril 2012**.
- Pérez B, L. (1998): **Contrato**. Caracas: Editorial Episteme.
- Rodríguez, K. (1978). **El Contrato Colectivo vs el Contrato Individual**. Caracas: Editorial Episteme.
- Sainz M; C. (1990). **El Contrato de Trabajo**. México: Editorial Trillas.