

LA SUSPENSION Y TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Abog. Alexis Medina Linares

Personal Profesional Adscrito a la Investigación del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo

PRIMERA PARTE

LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

INTRODUCCION

- 1) CONCEPTO
- 2) CAUSAS DE SUSPENSION
- 3) CARACTERISTICAS
- 4) EFECTOS CONCLUSION

SEGUNDA PARTE

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

INTRODUCCION

- 1) CAUSAS DE EXTINCION
 - 2) SUS EFECTOS
- CONCLUSION**

BIBLIOGRAFIA

PRIMERA PARTE

INTRODUCCION

Esta figura jurídica es introducida en la Ley Orgánica del Trabajo, ya que la antigua Ley no establecía absolutamente nada al respecto; es en el reglamento de esa ley donde se hace referencia a dicha suspensión, señalando de una manera específica, las causas que puedan dar origen a ella.

Al hablar de esta cesación de la relación de trabajo, que la nueva Ley Orgánica del Trabajo consagra como institución, nos referimos a la suspensión del "contrato individual de trabajo". La relación del trabajo o el contrato de trabajo puede, durante su vigencia, sufrir una interrupción parcial, sin que ella ocasione la terminación de esa relación. Dicha suspensión trae como consecuencia la no obligación por parte del patrono, de pagar la remuneración que debe al trabajador por su jornada de trabajo y por parte de éste (trabajador) de la prestación de servicio.

Esta figura jurídica-laboral, debe presentarse en razón de ciertas circunstancias independientes de la voluntad de las partes y de una manera temporal, que al cesar los motivos que dieron origen a ella, vuelve a tener plena eficacia el contrato o relación de trabajo.

Durante el tiempo que dure esta suspensión, puede ocurrir, que el trabajador incurra en faltas graves que ameriten la aplicación del Art. 102 de la Ley. En este caso el patrono no podrá despedirlo, si no media una calificación de despido, interpuesta por ante la Inspectoría del Trabajo, de la jurisdicción, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo II del Título VII de la Ley, la cual se refiere al fuero sindical, ya que durante esta suspensión, los trabajadores gozarán de este privilegio y aplicando el procedimiento que prevé el Art. 453, el cual establece:

"ARTICULO 453.- Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorado en sus condiciones de

trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta, el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir trasladar o desmejorar y las causas que se invoquen para ello. El inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que se dé contestación a la solicitud de despido; y en ese acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.

En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.

El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oírán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta Resolución no se dará apelación pero ello no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan'.

Una vez que llegue a su fin los motivos que dieron origen a esta suspensión, el trabajador tiene derecho a continuar prestando sus servicios en la empresa y bajo las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella. Igualmente, la antigüedad que tenga el trabajador en su empleo, comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión; es decir, que el tiempo que duró la cesación no se tomará en cuenta para el cálculo de su antigüedad.

CONCEPTOS

Nuestra legislación laboral no trae una definición de la suspensión de la relación de trabajo, solamente pauta, que ella no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador.

- Para Juan Pozzo; la suspensión del contrato de trabajo se produce por la imposibilidad en que tantos empleadores como empleados, se suelen encontrar para cumplir durante un término, sus obligaciones contractuales (Derecho del Trabajo, Tomo I).

-Cabanellas: La suspensión del contrato de trabajo significa la paralización durante cierto lapso de los efectos del contrato, en sus dos consecuencias: prestación del servicio y percepción del salario (Trabajo de Derecho Laboral Tomo I Pág. 615).

-Luis Ribo Durán: Es la cesión temporal de los efectos propios del contrato de trabajo; por tanto el trabajador queda exonerado de trabajar y el empresario de reenumerar el trabajo.

Podemos decir que la suspensión de la relación de trabajo, se produce cuando ciertos acontecimientos establecidos previamente por la ley, de una manera temporal e independiente de la voluntad de las partes, interrumpe los efectos que derivan de esa relación, como la prestación del servicio y la remuneración correspondiente, sin que ello implique la ruptura del vínculo contractual que une tanto al patrono como al trabajador.

Visto de esta manera, la suspensión del contrato individual de trabajo, debe referirse a ambos efectos, es decir, a la prestación del servicio y del pago de la remuneración.

CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN

El Art. 94 de la Ley Orgánica establece

"ARTICULO 94; Serán causas de suspensión.

- A) El accidente o enfermedad profesional que inhabiliten al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aun cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial o permanente,
- B) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período equivalente al establecido en el ordinal A) de este artículo;
- C) El servicio militar obligatorio; D) El descanso pre y postnatal, E) El conflicto colectivo declarado de inconformidad con esta Ley,
- F) La detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique;
- G) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés; y
- H) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores'.

A) El accidente o enfermedad profesional

Las consecuencias de los riesgos profesionales son: la muerte, incapacidad absoluta y permanente, incapacidad absoluta y temporal, incapacidad parcial y permanente e incapacidad parcial temporal.

De estas consecuencias la incapacidad absoluta y temporal es causa de suspensión. En efecto, la muerte y la incapacidad absoluta y permanente producen lógicamente la disolución del vínculo contractual y la incapacidad parcial bien sea permanente o temporal, necesariamente no suspende el contrato pues el trabajador que está sufriendo estas incapacidades puede continuar laborando en la medida que la pérdida de su capacidad laboral así lo permita. En este sentido, respecto a la incapacidad parcial el Art. 584 de la Ley Orgánica establece:

ARTICULO 584: Cuando el trabajador, como consecuencia del accidente o enfermedad no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, el patrono está obligado a proporcionárselo, si fuere posible, y con este objeto está facultado para hacerlos traslados de personal que sean necesarios.

En el análisis de este aparte "A" del Art. 94 de la Ley Orgánica hay que distinguir lo que es Accidente de Trabajo (o Profesional) que son todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatos o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, como igualmente se considera accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento sobrevenido en las mismas circunstancias.

Y en lo referente a Enfermedades Profesionales, que es un estado patológico contraído con ocasión de trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones aerogenómicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes.

Es de hacer notar, para la existencia de la suspensión de la relación de trabajo, que el motivo que dio origen a ese accidente o enfermedad no exceda de un período de doce (12) meses.

B) La enfermedad no profesional.

De acuerdo al art. 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo y el trabajador deberá siempre que no exista circunstancias que lo impidan, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo. Durante la enfermedad quedan suspendidas la prestación del servicio y la percepción del salario. Al igual que el aparte "A", esa enfermedad no profesional no debe exceder de un año. Para estas dos causas de suspensión, el accidente y la enfermedad profesional, si transcurrido el plazo sin que desaparezcan las causas que lo motivaron, el contrato volverá a tener vigencia y automáticamente se extinguirá.

C) El servicio militar

Al ser llamado a filas el trabajador, no queda disuelta la relación de trabajo, sino sólo queda suspendida, el trabajador no perderá su empleo ya que ha sido jurisprudencia reiterada, que la incorporación del trabajador al servicio militar, no disuelve el contrato de trabajo, sino solamente lo interrumpe desde el día en que entra al servicio hasta un mes después de ser integrado a la vida ciudadana.

D) El descanso pre y post natal

El Art. 385 de la Ley Orgánica del Trabajo establece:

ARTICULO 385: La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso de seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.

En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.

De acuerdo a este artículo el embarazo de la mujeres una causa de suspensión del contrato o relación de trabajo, no obliga a prestar el servicio, pero tampoco a que se le pague el salario.

Con relación a esta causal de suspensión, se dice que el descanso de maternidad no es independiente de la voluntad de la trabajadora y que el mismo puede por ella ser evitado. Para la mayoría de la doctrina, no lo considera como suspensión de la relación de trabajo, porque el art. 389 de la Ley establece que la duración de esos permisos se computan a los fines de establecer la antigüedad de la trabajadora, lo cual es completamente contrario a la suspensión, en que, como dispone el Art. 97, el lapso de suspensión no se computa a los efectos de antigüedad, que sólo comprenderá el tiempo efectivamente servido antes y después de la suspensión. Sin embargo la Jurisprudencia Administrativa está de acuerdo en que los períodos pre y post natal es un caso típico de suspensión de la relación de trabajo.

E) El Conflicto Colectivo

El Art. 494 de la Ley pauta que la huelga es la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores, interesados en un conflicto de laboral.

Los conflictos colectivos, llamados económicos o sobre intereses, pueden tener tres finalidades:

- a) Modificar condiciones de trabajo existentes.
- b) Impedir que las condiciones de trabajo existentes sean modificadas.
- c) Coaccionar el cumplimiento de normas sobre condiciones de trabajo pre-existentes.

Se puede pensar, de la modificación de las condiciones de trabajo, puedan ser de tal magnitud que extinguen el contrato de trabajo, para dar lugar a uno nuevo, en cuyo caso no habría suspensión sino disolución del contrato, lo que no puede ocurrir cuando se cumplen las dos finalidades referentes a impedir que las condiciones de trabajo existentes sean modificadas o coaccionar el cumplimiento de normas sobre condiciones de trabajo preexistente.

El criterio más divulgado se inclina a pensar, que cualquiera que sea la finalidad de la huelga, de las tres indicadas anteriormente, solo suspende los efectos principales porque, por muy profundas que sean las modificaciones de las condiciones de trabajo, la relación de trabajo que liga al patrono con cada trabajador, subsiste durante el conflicto aunque no se produzcan sus dos consecuencias principales.

Esta subsistencia del trabajo se explica porque ningún patrono podrá despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorar sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivos de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo... (Art. 506 de la Ley). Además la propia Ley consagra en su Art. 505 que el tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo; esta es una excepción igual que en los reposos pre y post natal.

Ahora bien, para que ese conflicto colectivo sea considerado como una autentica suspensión debe de ser declarado de conformidad con la ley.

F) La Detención Preventiva

Este acto, impide de una manera forzosa al trabajador acudir a sus labores ordinarias.

La Jurisprudencia administrativa ha sostenido dos situaciones:

I) Si el trabajador es culpable de la prisión o detención, el patrono puede dar por terminado el vínculo contractual, bien sea porque debido a ella, falta más de tres días injustificadamente en el lapso de un mes o porque la causa de la detención justifique la disolución del vínculo por inmoralidad de la conducta observada, o por otro motivo.

II) La otra hipótesis, es decir, que el trabajador no resulte culpable, o que la culpabilidad no se le puede comprobar, se ha concluido que el vínculo no puede ser disuelto justificadamente y, por tanto, que ha existido una verdadera suspensión de los efectos principales del contrato de trabajo.

G) Las Licencias Concedidas al Trabajo

Dentro de esta causa de suspensión de la Relación de Trabajo encontramos los permisos que da el patrono al trabajador para realizar estudios o para otras finalidades que sean de interés para el trabajador. O por cláusulas de un contrato colectivo.

H) Casos Fortuitos o de Fuerza Mayor

Esto es, que el acontecimiento que originó la suspensión, no ha podido preverse o que previsto no ha podido evitarse.

Como dice Rafael Mujica Rodríguez en su obra "Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo" (Pág. 396): para que un hecho sea calificado de caso fortuito o fuerza mayor es necesario que

ocurran las siguientes condiciones: a) Imprevisibilidad, este elemento tiene un papel esencial en la determinación del caso fortuito-fuerza mayor, pues es el que lo distingue de la culpa; en ésta el hecho pudo ser previsto y evitado, y si no lo es, se debe a la negligencia en que incurre el responsable. En cambio, en el caso fortuito o fuerza mayor, la previsibilidad se haya ausente. b) Irresistibilidad: ello quiere decir, que el hecho ha de ser imposible de ser evitado; si está en manos del deudor impedirlo, aunque ello le resulte más difícil, debe hacerlo porque de lo contrario no queda exento de responsabilidad. c) Actualidad: el hecho debe ser actual; ello quiere decir que no basta la mera posibilidad de que un hecho ocurra para dejar de cumplir la obligación.

Esta causal de suspensión de la relación de trabajo tiene que tener como consecuencia necesaria e inmediata, la suspensión temporal de las labores.

CARACTERISTICAS:

1. La suspensión de la relación de trabajo tiene que surgir de la ley, de la existencia de una norma.
2. Es transitoria, pues debe suspender los efectos de la relación de trabajo por un tiempo prudencial ya que de no ser así, sería la terminación de la relación de trabajo.
3. La suspensión debe ser ajena a la voluntad de las partes, es decir, la imposibilidad tanto del patrono como del trabajador, de cumplir durante un período determinado sus obligaciones en la relación de trabajo que los une.
4. Cuando los motivos que dieron motivo a ello cesen; el trabajador, tendrá el derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella.

EFFECTOS

1. Durante la suspensión, el trabajador no está obligado a la prestación del servicio, ya que se encuentra ante una causa justificada para no concurrir a sus labores.
2. En la misma forma como el trabajador no se le puede obligar a laborar, el patrono está autorizado a no pagar el salario.
3. Uno de los efectos de gran importancia, es el referente al cálculo de las indemnizaciones, y es, que si bien la suspensión, no rompe la antigüedad del trabajador, el tiempo que dura la misma no se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, que por causa de despido injustificado o retiro justificado deben pagarse.

Estos efectos de la suspensión de la relación tiene sus excepciones, como en el caso de las vacaciones legales que le corresponden al trabajador, cuando el Art. 232 de la Ley Orgánica establece: "No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada".

Otras suspensiones son lo referente a la maternidad y a los conflictos colectivos, como lo hemos visto en las causas de suspensión.

4. Con la suspensión, como hemos dicho, no se disuelve el contrato de trabajo y una vez que cesen los motivos que dieron origen a ella, el patrono tiene el deber de restituir al trabajador a sus labores ordinarias.

CONCLUSIÓN

Como hemos podido observar esta figura jurídico-laboral es consagrada como tal en la nueva Ley orgánica del Trabajo.

Para que surja, la misma, debe ser en base a ciertas circunstancias, completamente ajenas a la voluntad de las partes y de una manera temporal que afecte lo acordado en el Contrato de Trabajo o Relación Laboral, como lo es la prestación del servicio y la remuneración. Esta suspensión no da origen a la terminación del Contrato o Relación de Trabajo, lo que ocurre es, que el tiempo de servicio comprende, tanto el tiempo servido antes de la suspensión, como el tiempo posterior a ella. Por lo tanto, para los efectos legales, el tiempo de servicio de un trabajador es igual al resultante de restar de la fecha de retiro, la fecha de ingreso y a su vez, a la diferencia, restarle el período de suspensión del contrato. Quedando a salvo las dos excepciones que hemos indicado, sobre los períodos pre y post natal, como a la huelga declarada legal de acuerdo al Ley; en estos casos el trabajador no recibirá el salario que le corresponde, pero mantiene su antigüedad en su empleo.

SEGUNDA PARTE

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

INTRODUCCION

1) CAUSAS DE EXTINCION

2) EFECTOS

CONCLUSION

INTRODUCCION

Como lo observa la Ley Orgánica del Trabajo, en su Art. 67; el Contrato de Trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración. Se presume la existencia de la relación de trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo reciba, y el Contrato de Trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.

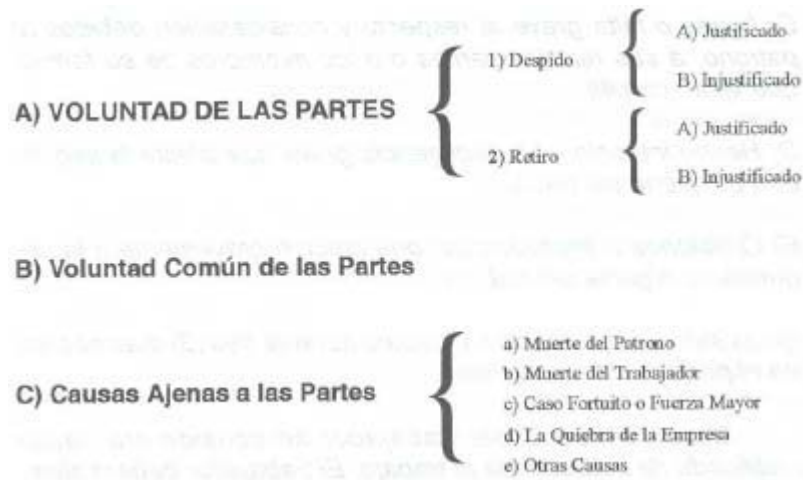
El Contrato o Relación de Trabajo, es clasificado en nuestra legislación laboral en: contrato de trabajo por tiempo determinado, contrato de trabajo por tiempo indeterminado y contrato de trabajo para una obra determinada. El Contrato de Trabajo por tiempo determinado, es aquel que tiene un plazo fijo y concluye con la expiración del término convenido. El Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado, es aquel, que en su celebración no existe ningún límite de tiempo, el cual es considerado como aquel en el cual no aparezca expresamente la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse en las otras dos formas de contratos. El Contrato de Trabajo para una obra determinada, es aquel que tiene como fin la prestación de servicios para la realización de determinada obra y concluye con la terminación de la obra.

Cuando aquí hablamos de determinación del Contrato de Trabajo, nos estamos refiriendo únicamente al contrato individual de trabajo.

CAUSAS DE EXTINCIÓN

Visto de esta manera lo que es el Contrato de Trabajo y la clasificación de los mismos, nos toca ver, como se termina esa relación de trabajo, como es su forma de disolver el vínculo jurídico laboral que une tanto al trabajador como al patrono.

Al Art. 98 de la Ley vigente prevé que, la relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.
Así planteado podemos hacer una clasificación de la terminación de la relación de trabajo, de la siguiente manera:



A) VOLUNTAD DE LAS PARTES

Cuando en esta causa de extinción de la Relación de Trabajo se habla de Retiro nos referimos al trabajador, y cuando se habla de Despido nos referimos al patrono.

1) Despido: se entiende portal, el acto unilateral por parte del patrono en que manifiesta su voluntad de disolver el contrato individual de trabajo. Este acto unilateral del patrono puede ser justificado o bien injustificado como igualmente un "despido indirecto".

a) Despido Justificado este acto de voluntad del patrono, de proceder al despido del trabajador es cuando, el mismo ha incurrido en una de las causas establecidas, de manera taxativas, en el Art. 102 de la Ley, las cuales son:

ARTICULO 102.- Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajadora

- A) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo;
- B) Vías de hecho, salvo en legítima defensa;
- C) Injuria o falta grave al respecto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él,
- D) Hecho intencional o negligencia grave que afecte la seguridad o higiene del trabajo;
- E) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes. La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá siempre que no exista circunstancia que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.
- G) Perjuicio materia/ causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantación y otras pertenencias.
- H) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento;
- I) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y
- J) Abandono del trabajo;

PARA GRAFO ÚNICO; Se entiende por abandono del trabajo.

A) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente.

B) La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley.

No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y

C) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.

b) Despido Injustificado: este despido es aquel en el cual el patrono sin tener una causa que justifique su acto, procede a romper voluntariamente el vínculo que lo une al trabajador. Dentro de este despido, encontramos el llamado "Despido Indirecto" y se considerará así por las siguientes causas:

ARTICULO 103

PARA GRAFO PRIMERO: Se considerará despido indirecto:

A) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta a la de aquél a que está obligado por el contrato o por la Ley o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste;

B) La reducción del salario;

C) El traslado del trabajador a un puesto inferior,

D) El cambio arbitrario del horario de trabajo, y

E) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

PARA GRAFO SEGUNDO: No se considerará como despido indirecto,

A) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días;

B) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto, y

C) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior por un lapso que no exceda de noventa (90) días.

2) Retiro: Se entiende por él, aquel acto por el cual el trabajador, disuelve el contrato de trabajo por no querer seguir laborando en la empresa o como igualmente ese retiro puede ser justificado o injustificado.

a) Retiro Justificado: es aquel en el cual el patrono se encuentra incurso en una de las cláusulas del artículo 103 de la Ley que son las siguientes:

ARTICULO 103: Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él,

- A) Falta de probidad;
 - B) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
 - C) Vías de hecho.
 - D) Injuria o falta grave al respecto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él,
 - E) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente la seguridad o higiene del trabajo,
 - F) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo, 'Y
 - G) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.
- Dentro de este retiro justificado encontramos también lo que hemos hablado sobre el Despido injustificado, que son causas justas de retiro.

b) Retiro Injustificado: es aquel en el cual el retiro del trabajador lo hace, sin que haya una causa legal que lo justifique.

Analizado lo referente al Despido y al Retiro, que como dijimos pueden ser justificado o injustificado, tenemos que tener presente lo siguiente: Las consecuencias que produce un despido justificado son las mismas que produce un retiro injustificado y a la inversa, las consecuencias de un despido y de un retiro justificado son las mismas.

B) VOLUNTAD COMÚN DE LAS PARTES

Aquí encontramos que la disolución del vínculo puede terminar por: a) El mutuo consentimiento de las partes que es, causa común de disolución de los contratos y lo es también en los de relación laboral. b) Por causas válidamente estipuladas en el contrato. Esas causas, que las partes pueden prever no irían jamás contra las normas imperativa de la Ley; por ello está expresa que las causas han de ser válidas y se consideran implícitas dentro de las anteriores (mutuo consentimiento). Como por ejemplo, la jubilación del trabajador proviene del acuerdo de los contratantes. c) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo. Dentro de esta clasificación y en atención a las causas válidamente estipuladas en el contrato, se debe referir en nuestra materia laboral, a los contratos para una obra determinada o por tiempo determinado y no a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado ya que en los mismos las causas de resolución, están consagradas en la Ley y son las que estudiamos anteriormente y son las causas justificadas de terminación tanto por parte del patrono como del trabajador. La conclusión de obra y la expiración del término se consideran como un mutuo consentimiento o acuerdo diferido, es decir, que ambas partes desde el mismo momento de la celebración del contrato habían acordado que por la conclusión de la obra o por la expiración del término se disolvería el convenio.

C) CAUSAS AJENAS A LAS PARTES

Veamos ahora algunas de las causas que pueden dar origen a la disolución de la relación de trabajo:

a) Muerte del Patrono: como una regla general, la muerte del patrono no exige el contrato de trabajo, sino en el caso de que ese hecho haga imposible la continuidad de la explotación de trabajo a la cual se dedicaba el patrono.

b) Muerte del Trabajador: como el contrato individual de trabajo es *intuitu personae*, con respecto al que presta el servicio, es evidente que su muerte disuelve el contrato. Dentro de esta clasificación se puede decir que la incapacidad del trabajador, por la misma razón de ser *intuitu personae*, el contrato quedará disuelto al no poder el trabajador por causa de una incapacidad prestar personalmente el servicio.

c) Caso Fortuito o Fuerza Mayor: como causa de terminación del contrato del trabajo, puede ser cuando sus consecuencias necesarias, inmediata y directa sea la cesación de la empresa y su subsiguiente liquidación, pues de no ser así, sólo estaríamos frente a una suspensión del Contrato de Trabajo. Tenemos que tener en cuenta que la fuerza mayor, es todo acontecimiento que no ha podido preverse o que previsto, no ha podido resistirse; la fuerza mayor se presenta como aspecto particular del caso fortuito, reservando para éste los accidentes naturales y hablando de aquella, cuando se trata de acto de un tercero. Como casos concretos de fuerza mayor se citan el incendio, las inundaciones, la exposición, la guerra, etc.

d) La quiebra de la empresa: esta causa de extinción del contrato tiene que referirse a una quiebra inculpable a la empresa, es cuando produce la disolución del vínculo contractual. Se dice inculpable porque si es consecuencia del dolo o fraude o culpa, al acto culpable, el doloso o fraudulento habría que asimilarlo a un acto de voluntario y por tanto el contrato de trabajo habría terminado por voluntad unilateral del patrono.

EFFECTOS

Al concluir el Contrato de Trabajo todas las obligaciones que nacieron tanto para el patrono como para el trabajador quedan terminadas. Los efectos de la disolución de la relación laboral dependen de las causas por las cuales fue disuelta, en primer lugar y, del tiempo que el trabajador haya prestado servicios en forma ininterrumpido, así como del tipo de contrato individual que se haya celebrado.

CONCLUSIÓN

El Derecho del Trabajo, además de ser, en su manera de enfocar las situaciones que puedan presentarse en las relaciones laborales, de tener un carácter tutelar y reivindicador, es un ordenamiento bilateral, que impone correlativamente obligaciones entre las partes. Pero puede suceder que esa correlación de obligaciones que existe entre patrón y trabajador sufra un desequilibrio que ocasione la ruptura del vínculo que las une. Aquí es donde se puede producir la terminación del Contrato de Trabajo.

Al llegar este momento, aparecen las- dos figuras explicadas anteriormente, el despido o el retiro. Como se dijo, el despido es el término universalmente conocido para denominar el acto de poner fin a la relación de trabajo por la voluntad unilateral del patrono. Por lo tanto, es un acto jurídico, en el cual el patrón da por terminada esa relación, ya sea por justos o injustos motivos que acarrea la física e inmediata separación del trabajador de su cargo en la empresa; es una voluntad expresa, clara e inequívoca del patrón.

Por otro lado, encontramos que el trabajador en ejercicio de su voluntad unilateral, ya sea con causa justa o injusta y mediante el acto jurídico propio, pone término a su contrato de trabajo. Como hemos visto, cualquiera que sean las causas de despido o retiro, se pone fin a la unión jurídica que tenían las partes y mueren todas las obligaciones que nacieron con el inicio de su contrato de trabajo; teniendo muy en cuenta que: las consecuencias que produce un despido justificado son las mismas que produce un retiro injustificado y a la inversa, las consecuencias de un despido y de un retiro justificado son las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- √ LEY ORGANICA DEL TRABAJO DE VENEZUELA (1990) Dist. Escolar S.A. Imprenta Primavera.
- √ MUJICA RODRIGUEZ, Rafael. La Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Editorial La Torre, Caracas 1961.
- √ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos S.A. Madrid 1956.
- √ GUZMAN, Rafael Alfonso. Didáctica del Derecho del Trabajo. Imprenta Universitaria, U.C.V. 1976