UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
ESPECIALIZACION EN DEREHO LABORAL

ILEGALIDAD EN LAS CONTRATACIONES A TIEMPO DETERMINADO FRENTE AL RÉGIMEN DE ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

San Cristóbal, Octubre 2011

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
ESPECIALIZACION EN DEREHO DEL TRABAJO

ILEGALIDAD EN LAS CONTRATACIONES A TIEMPO DETERMINADO FRENTE AL RÉGIMEN DE ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Trabajo Especial De Grado Para Optar Al Título De Especialista En Derecho del Trabajo

Autor: Abg. Colmenares D. Fabiola P.
Tutor: Dra. zoraya De Lasa

San Cristóbal, Octubre 2011

DEDICATORIA

Este logro más de mi vida se lo dedico en primer lugar a mi querido Dios padre celestial, a mi señor Jesucristo y a mi adorada Virgen de la Consolación, mis fieles y amados protectores, mi aliento y mi fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida, así como en los momentos más especiales de ella, mis guías y compañeros en cada una de mis batallas.

En segundo lugar se lo dedico a mi padre y a mi madre, mi padre que con su ayuda y apoyo incondicional ha sido y será siempre al que le debo lo que soy y todo lo que he logrado en mi vida, mi madre por su ejemplo de dedicación, superación y amor al estudio ha sido mi guía en este largo recorrer.

A mi esposo, por su apoyo, aliento, paciencia y compañía en cada momento en los que tuve que dejar todo a un lado para poder continuar y culminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mi hermana y sobrino querido, por apoyarme cuando los necesite y para que les sirva de ejemplo de que con constancia y dedicación se puede lograr que todos nuestros sueños se hagan realidad, aún y cuando flaqueamos y nos sentimos sin fuerzas para seguir adelante.

Por último se lo dedico a mis compañeros de estudio, que a su vez fueron mis amigos y compañeros de trabajo, ya que sin su apoyo y ayuda no hubiera sido posible alcanzar esta meta.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
ESPECIALIZACION EN DEREHO LABORAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo: Abogado Especialista **Dra. Soraya de Lasa,** en mí carácter de tutora del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana: **Abg. Fabiola Patricia Colmenares Dal canto,** para optar al título de **ESPECIALISTA EN DERECHO DEL TRABAJO.** Cuyo título es;

Considero que el Trabajo cumple con los requisitos básicos para su presentación y evaluación por parte del jurado evaluador.

En la ciudad de San Cristóbal, a los 13, días del mes de Septiembre del año dos mil diez (2010)

SORAYA DE LASA

CI. V-

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
ESPECIALIZACION EN DEREHO LABORAL

ILEGALIDAD EN LAS CONTRATACIONES A TIEMPO DETERMINADO FRENTE AL RÉGIMEN DE ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Autor: Abg. Colmenares D. Fabiola.
Tutor: Dra. zoraya De Lasa

Resumen

La presente investigación, se encuentra ubicada dentro del ámbito laboral y del Derecho del Trabajo, con una metodología de tipo descriptivo, con un diseño documental bibliográfico, sobre donde se trata de analizar el régimen de estabilidad laboral existente en Venezuela, para relacionar la aplicación de dicho régimen a los contratos de trabajo a tiempo determinado, comenzando por establecer cuáles son sus elementos, objeto, tipos y alcance y determinar la posibilidad le posibilidad de que su ilegalidad encubra relaciones distintas a las realmente existentes; luego de la investigación se logra determinar cuál es el régimen de estabilidad laboral existente actualmente en Venezuela A tal fin se recurrió a la información bibliográfica de la legislación laboral así como los criterios jurisprudenciales existentes al respecto en la actualidad, logrando así determinar el alcance del tema y sus efectos en la legislación venezolana. La estructura del trabajo se presenta en forma analítica y descriptiva. El Capitulo I contiene el planteamiento del problema, justificación, objetivos. El Capitulo II, se desarrollara el Marco Teórico, donde se muestra los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, definición de términos como la matriz de análisis de contenidos. En el Capítulo III la metodología empleada. Y en el Capítulo IV los resultados en forma de respuestas a la investigación, seguidamente la conclusiones y recomendaciones.
Descriptores: Contratos de trabajo, estabilidad laboral, régimen especial

INTRODUCCION

La crisis mundial de las economías estremece profundamente las estructuras sociales y jurídicas existentes, pues la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales innegables, así se observa en variados países desarrollados, en desarrollo y del llamado tercer mundo, grandes y graves conflictos sociales de diferentes índoles afectan al conglomerado, sin mediar nacionalidad, no hay un país que no tenga problemas, al parecer, los seres humanos los poseemos como parásitos naturales y las tendientes doctrinas de superación dirían que son parte del existir y no por ello habría que conformarse.

En la actualidad, se vive en un mundo muy competitivo, donde la producción de bienes y servicios está enmarcada, por una dura competencia entre empresarios. El hombre ha ido evolucionando las formas de llevar sus metas a un plano real, compitiendo en el mercado, sobreviviendo a las crisis económicas, de las maneras más insospechadas, que los llevan incluso a evadir la ley, la realidad económica y social refleja el deterioro de la ética, de la formación moral, del ansia por generar dinero a cualquier costo y a expensas de la necesidad de humildes trabajadores, arrojando como resultado que muchos patronos para evadir la responsabilidad que deriva de la relación de Trabajo, obligan a sus trabajadores a constituir firmas personales, para luego hacer un contrato de servicio, denominado Contrato de Concesión Mercantil, el cual se encuentra regulada en la legislación Mercantil y no en la Laboral.

En Venezuela es una tendencia común que dadas las condiciones de necesidad y desconocimiento de la Ley en que se encuentran los trabajadores, tanto en organismos públicos como privados, se suscriban contratos de trabajo a tiempo determinado en los cuales no se cumple con los requisitos exigidos por la ley para su validez o que aún y cuando sean considerados válidos por cumplir con los requisitos exigidos por la legislación, sean objeto de sucesivas prórrogas; así como también existe la práctica de que luego de culminados se deje transcurrir el lapso para interrumpir cualquier relación laboral y volver a ser contratados por el mismo empleador haciéndolos suscribir un nuevo contrato a tiempo determinado.

En el presente trabajo se analizaran a los contratos de trabajo como tal, haciendo énfasis, específicamente, en los elementos, requisitos y alcance de los contratos de trabajo a tiempo determinado para de esta manera poder determinar si las mismas tratan de encubrir otro tipo de relación laboral y cuáles son las consecuencias de su ilegalidad, tomando en consideración las distintas modalidades de Estabilidad laboral imperantes en Venezuela, las cuales serán a su vez analizadas a los fines de estipular el alcance de protección que se les puede brindar a los trabajadores sometidos a esta modalidad de contratación laboral.

El presente trabajo comprende una investigación documental que pretende ampliar y profundizar el conocimiento de la problemática en estudio existente, apoyada dentro de un contexto teórico; documental, puesto que utiliza como una fuente primaria de insumos el documento escrito en sus diferentes formas y descriptiva, puesto que detalla el caso especifico bajo análisis como lo son las contrataciones laborales a tiempo determinado y sus posibles consecuencias cuando estas son nulas, así como también el análisis de régimen de estabilidad laboral actual en Venezuela, para de esta manera obtener una respuesta a esta problemática existente.

Para ello se desarrolló un primer capítulo, en el cual se analiza al contrato de trabajo como tal, comprendiendo sus elementos, características y clasificación, así como también se especifica la legislación que los ampara, todo esto a los fines de adentrar en el conocimiento de las contrataciones a tiempo determinado específicamente, las cuales serán tema de estudio en capítulos posteriores.

CAPITULO I
EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A través del tiempo y luego de la revolución industrial el hombre ha buscado tratar de producir a mayor cantidad y menor costo por medio de sus empresas e industrias, siendo las mismas las generadoras de millones de empleo alrededor del mundo. En nuestro ordenamiento legal, la ley presume que en toda contratación laboral la duración del contrato de trabajo es indefinido, y que en el caso que el empleador necesite cubrir por un tiempo determinado algún puesto de trabajo o requiera de personal adicional por una circunstancia temporal, podrá contratar por un determinado tiempo a los trabajadores, pero siempre acreditando la naturaleza temporal de la contratación y respetando los presupuestos de ley.

En la actualidad, se vive en un mundo muy competitivo, donde la producción de bienes y servicios está enmarcada, por una dura competencia entre empresarios. El hombre ha ido evolucionando las formas de llevar sus metas a un plano real, compitiendo en el mercado, sobreviviendo a las crisis económicas, de las maneras más insospechadas, que los llevan incluso a evadir la ley, la realidad económica y social refleja el deterioro de la ética, de la formación moral, del ansia por generar dinero a cualquier costo y a expensas de la necesidad de humildes trabajadores, arrojando como

resultado que muchos patronos para evadir la responsabilidad que deriva de la relación de Trabajo, obligan a sus trabajadores a constituir firmas personales, para luego hacer un contrato de servicio, denominado Contrato de Concesión Mercantil, el cual se encuentra regulada en la legislación Mercantil y no en la Laboral.

De esta manera simular contratos de trabajos mediante contratos de servicios de concesiones o a su vez tratar de hacer creer la existencia de una relación netamente Mercantil, lo cierto es que mediante la firma de un contrato que lejos de ser un contrato de trabajo, es un contrato de concesión de servicios, sirve de base para demostrar la existencia de una relación Mercantil y al terminar la relación de trabajo, los patronos alegan una relación mercantil, la cual prueban con el acta constitutiva de la supuesta compañía mercantil, y el contrato de concesión de servicios y niegan de manera categórica los elementos de existencialidad de una relación laboral, la cual es la que había originalmente entre ellos.

Ante esta realidad de franco fraude a la ley, se contrapone otra realidad, que estriba en la necesidad colectiva y general del respeto a las leyes de la imposición del equilibrio del derecho como generador de orden y control social, observándose en los casos contrarios a los descritos la proliferación de contratos laborales a tiempo determinados que minan una sociedad de desempleo protegida bajo el principio de rango constitucional de la estabilidad laboral, que es entendida como el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en su puesto de trabajo y se encuentra amparada en el Ordenamiento Jurídico venezolano; encuadrándose así, la verdadera problemática que encierra el desarrollo del presente estudio que pretende demostrar que esta modalidad de contratación encubre una relación de trabajo amparada por una mayor protección y desvirtúan el carácter protectorio del Derecho Laboral.

En Venezuela es una tendencia común que dadas las condiciones de necesidad y desconocimiento de la Ley en que se encuentran los trabajadores, tanto en organismos públicos como privados, se suscriban contratos de trabajo a tiempo determinado en los cuales no se cumple con los requisitos exigidos por la ley para su validez o que aún y cuando sean considerados válidos por cumplir con los requisitos exigidos por la legislación, sean objeto de sucesivas prórrogas; así como también existe la práctica de que luego de culminados se deje transcurrir el lapso para interrumpir cualquier relación laboral y volver a ser contratados por el mismo empleador haciéndolos suscribir un nuevo contrato a tiempo determinado.

En este orden de ideas y dada la gran necesidad existente en el país y el gran índice de desempleo, las personas deben aceptar dichas condiciones para ocupar un lugar en el campo laboral y poder de esta manera sustentar sus necesidades. Así, al presentarse algún problema derivado de la relación de trabajo fuera de las clausulas contractuales o al terminar el periodo o labor contratado, la empresa se libra de responsabilidad alegando vencimiento u incumplimiento. Siendo los únicos perjudicados los empleados y trabajadores que se encuentran atrapados en esta situación.

Actualmente este tema es controversial la jurisprudencia venezolana, ha venido luchando por establecer un criterio al respecto, pero sin que se sienten precedentes vinculantes a todas las decisiones, ya que, varios Magistrados del Tribunal Supremo de Justicias han emitido opiniones diversas con referencia a este tema. A partir de esta necesidad se formulan una serie de interrogantes entre ellas ¿Como determinar la existencia de un contrato laboral a tiempo determinado? ¿Qué rango de legalidad revisten estos contratos a tiempo determinado en contraposición al mandato legal de estabilidad laboral? Y ¿Cuál es el tratamiento proteccional ordenado en Derecho para estos casos contractuales?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer la existencia o no de ilegalidad en las contrataciones a tiempo determinado frente al régimen de estabilidad laboral en Venezuela.

Objetivos Específicos

1. Determinar las generalidades y particularidades de un contrato de naturaleza laboral a tiempo determinado
2. Analizar el marco normativo vigente que regula esta categoría de contratos a tiempo determinado.
3. Describir el tratamiento proteccional ordenado en Derecho para estos casos contractuales.

Justificación e Importancia

Es innegable la crisis ocupacional, económica y social por la que atraviesa el país, a esto se suman la pobreza, la inseguridad y el colapso de los servicios públicos, lo que genera una carga a veces insostenible de stress que desemboca en la desesperación masiva en la búsqueda y mantenimiento de un trabajo asalariado, lo que proporciona un caldo de

cultivo ideal para prácticas poco justificables jurídicamente, arrojando como resultados un sistema fraudulento de prestación de servicio, que aunque revisten todas las características de orden laboral, son disfrazadas bajo distintas figuras contractuales que propenden a sustraerlas al campo mercantil o civil, aportando a sus practicantes ventajas operativas y grandes ahorros en relación a lo que pudieran gastar, si aplicasen la legislación laboral.

Y es aquí que radica la justificación del desarrollo del presente estudio en la necesidad de generalizar el conocimiento sobre dichas empresas y sus prácticas que se organizan para enfrentar los juicios, consecuencia del encubrimiento de las relaciones laborales y no escatiman gastos para llevar adelante su defensa, ya que, es importante que esa masa trabajadora conozca y haga respetar sus derechos laborales, vulnerados con este tipo de situaciones fuera del Derecho y que desvirtúan el ordenamiento jurídico protectorio de materias sociales tales como el hecho social trabajo, ante el desconocimiento de la naturaleza de las modalidades de trabajo pactadas con la persona a quien prestan sus servicios y tales modalidades no suelen constar por escrito o constan en documentos a los cuales el trabajador no tiene acceso.

Alcances

El presente estudio pretende cubrir el desconocimiento que muchos trabajadores suelen tener de sus derechos y realizar un llamado de atención con respecto al alto grado de informalidad con que se desarrollan las relaciones de trabajo en Venezuela, especialmente en algunos sectores, por

ser un inconveniente adicional para enfrentar judicialmente cualquier reclamación.

Limitaciones de la Investigación

En todo trabajo de investigación se generan diversidad de obstáculos que pueden ser resueltos a tiempo, a fin de demostrar que la investigación se desarrollara en su totalidad. En este caso se escapa de posibles dificultades, que se originan al comienzo y entre los cuales se pueden mencionar. La falta de información para cumplir con las expectativas que se requiere alcanzar. Además puede presentarse inconvenientes para el manejo de la información y la forma de procesamiento de la misma al contrarrestarse, tomando en cuenta que su inicio debe partir de la teoría general de los contratos en materia civil, pues se requiere de total objetividad para sustraer el tema al plano de estricto orden público y encuadrar la problemática en el plano de tratamiento social que debe regir el ámbito laboral en la prevalencia de determinar la verdadera naturaleza laboral de la relación.

CAPITULO II
MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

Aspectos Generales

La Estabilidad laboral es entendida como el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en su puesto de trabajo; se encuentra amparada por el Ordenamiento Jurídico venezolano, teniendo como fundamento la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela[1] en su artículo 93, que establece que la Ley garantizará la estabilidad en el trabajo y lo conducente para limitar el despido no justificado y que los despidos efectuados son nulos de toda nulidad; este derecho puede ser vulnerado cuando existe una causa legal que justifique el despido o por la voluntad condicionada del empleador de persistir en un despido injustificado.

En la actualidad existe una crisis mundial en las economías, lo cual, estremece profundamente las estructuras sociales y jurídicas, que en la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales innegables, así se observa en variados ámbitos del acontecer diario graves conflictos sociales que afectan al conglomerado, sin mediar nacionalidad, no hay un país que no tenga problemas, al parecer, los seres humanos los

[1] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5453 (Extraordinario), Marzo 24 de 2000.

poseemos como parásitos naturales y las tendientes doctrinas de superación dirían que son parte del existir y no por ello habría que conformarse.

De todo esto se desprenden, despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas, aparición de trabajos precarios y economía informal, necesidad de aumento del horario laboral y con este mayor esfuerzo del trabajador con reducción de paga, la búsqueda incesante de reducción de costos, la ineficiencia de la tutela del Estado y utilización de la contratación esporádica, externa a las empresa para enfrentar problemas, que antes se resolvían con personal de la propia compañía, las fusiones como alianzas estratégicas de corporaciones que arrojan reducción del campo laboral y, toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

Al mismo tiempo, el trabajo como una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, requiere de parámetros y principios mínimos de estabilidad, para la paz social, situación que es de una importancia capital y urge que se aborde su conducción hacia formas más adecuadas de solución, la estabilidad laboral arroja secuelas en el orden social; y es que no solo el desempleo afecta a los habitantes de la sociedad, el alto grado de pobreza de la población y la carencia de mecanismos de seguridad social, hacen que crezca una peligrosa insatisfacción general.

Se observa, una creciente aparición del trabajo informal, la contratación de pasantes personal en formación para bajar los costos y que al superar la etapa de aprendizaje, son despedidos para ingresar nuevos candidatos de ese rubro, se encuentran en cotidiano historias de trabajadores, a quienes se les suele pagar por debajo del salario mínimo nacional, sin seguridad social, sin que gocen de días de descanso, con

violación de la jornada laboral, o también subpagados, todo lo cual viene a constituir un abierto atentado a las normativas laborales.

Del mismo modo, surgen nuevas formas de contratación laboral y formas de empleo, teletrabajo, relaciones del contrato de franquicias o de alta autonomía, participación e iniciativa, mismas que han creado regularmente un ámbito de desprotección al trabajador que sigue ofreciendo su fuerza de trabajo prácticamente por nada, dada la manera sui géneris de llevar a cabo su prestación de servicios. Se habla de crisis mundial pero es que esta no es solo financiera, esta incide directamente, al ámbito laboral, toca también al Derecho Laboral, puesto que se ha pretendido desarticular todas las regulaciones de protección social, creándose un verdadero desajuste en el campo de trabajo.

Es así como la política llamada de flexibilización de las relaciones laborales, que ha tenido sus mayores avances, buscando desregularizar el vínculo del trabajo, con el fin de bajar costos empresariales, obtener mayores ganancias para los patronos, a través de la desaparición, manejos dolosos, de rebaja de prestaciones sociales laborales, la desarticulación del seguro social obligatorio, la eliminación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de los mecanismos de estabilidad laboral, predominio de libertad de jornadas laborales, de trabajos temporales, extensión de períodos de prueba inindemnizables, libertad de acogimiento a las normas de higiene y seguridad.

Muchos estiman que la flexibilización de las leyes laborales y sociales sirven como incentivo para la captación de inversionistas, según este criterio, se apertura la entrada de inversionistas, con la consiguiente creación de empresas, que se espera generen nuevos y más plazas de trabajo, sin las presiones del cumplimiento de disposiciones en el orden social, garantizándose, de ese modo, la rápida recuperación económica, generando

ganancias al país e insertarse en la carrera globalizadora. Se ha señalado que, en virtud del fenómeno globalizador, no es posible escapar de estos signos de flexibilización y desregularización[2].

Es decir, este enfoque pretende establecer que, en virtud del crecimiento global, es el trabajador quien debe soportar los efectos de modernización o actualización de la relación laboral; con cambios sustanciales que conducen a deficientes condiciones, baja remuneración, aumento del horario, carencia de seguridad social, labores en días de descanso semanal, eliminación de beneficios y prestaciones sociales, alteración de las regulares u ordinarias relaciones laborales para convertirlas en precarios trabajos y aceptar que su vinculación laboral con el patrono sea una fingida relación mercantil.

Es necesario resaltar el criterio sostenido por el sociólogo teutón Beck[3], quien en su estudio sobre la globalización, destaca que, en estos tiempos, "...las empresas transnacionales están registrando unos beneficios récord...". También, los autores alemanes Martin y Schuman[4], han expresado que en la actualidad, de lo que se trata es de un regreso de las políticas liberales de finales del siglo XIX y comienzos del XX:

> … y a la misma utopía del mercado que se autorregula vuelven a entregarse hoy todos aquellos que han inscrito en sus banderas la eliminación del Estado de bienestar y la desregulación incondicional. Pero su fundamentalismo de mercado es una forma de analfabetismo democrático... (p. 283).

Estos autores indican que existe contradicción entre mercado y democracia, que ha permitido el desencadenamiento de conflictos de trabajadores, pues, sólo quienes tienen un empleo seguro y una vivienda son quienes hacen suya la democracia. Es evidente que estos planteamientos, llevan a una tendencia común tanto en organismos públicos como empresas

[2] Bachelet, Vittorio. "Estructuras y garantías de la actividad empresarial del Estado". La Empresa Pública. Tomo I. Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, 1970.
[3] Beck, U. 1999. ¿Qué es la globalización? Editorial Piados. Buenos Aires.
[4] Martín, H. y Schumann, H. 1998. La trampa de la globalización. Taurus. Madrid.

privadas, donde se suscriben contratos de trabajo a tiempo determinado en los cuales no se cumple con los requisitos exigidos por la ley para su validez o que aún y cuando sean considerados válidos por cumplir con los requisitos exigidos por la legislación, sean objeto de sucesivas prórrogas; así como también existe la práctica de que luego de culminados se deje transcurrir el lapso para interrumpir cualquier relación laboral y volver a ser contratados por el mismo empleador mediante un nuevo contrato a tiempo determinado.

Esta modalidad encubre relaciones de trabajo amparadas por el sistema de protección laboral y crean relaciones laborales atípicas que dan origen a la precariedad, desvirtuando el carácter protectorio del Derecho Laboral, estableciendo constantes de este tipo de contrataciones, alejando el ideal de estabilidad y seguridad que brinda al trabajador las relaciones laborales a tiempo indeterminado, puesto que para ser despedidos se debe seguir con un procedimiento previamente establecido en la legislación el cual debe cumplirse a cabalidad, aunado al hecho de que las protecciones laborales son marcadamente superiores.

La intención del Derecho del trabajo es garantizar una protección integral a los derechos del trabajador por ser considerado el débil jurídico de la relación laboral, para lo cual existe una serie de normativas y mecanismos de carácter constitucional entre los cuales se encuentra el régimen de estabilidad laboral venezolano, creado para garantizar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y de esta manera proveerle una estabilidad que es fundamental para su desarrollo humano.

Con las contrataciones a tiempo determinado, existe la posibilidad de que no se cumpla con los requisitos de este tipo de contratos y se suscriban para regular prestaciones de servicios que no se encuadran con las circunstancias exclusivas, determinadas por la ley, bajo las cuales es posible celebrar contratos de trabajo a tiempo determinado; generándose de esta

manera un verdadero fraude a la Ley y a las garantías y constitucionales de los trabajadores subordinados o dependientes.

Antecedentes Teóricos

Aunque el tema contractual en materia laboral, pareciere que se le resta importancia en el foro judicial venezolano a continuación se hace referencia a trabajos realizados por estudiantes y abogados ucatenses, que si bien no versan específicamente sobre el tema, configuran material de apoyo para el desarrollo de los objetivos propuestos[5].

Palacios, G. (2005), trabajo especial de grado titulado "Influencias de los Principios Fundamentales en la Administración de Justicia dentro del Proceso Laboral", resalta las bondades que presentan los ideales del deber ser en el proceso y las aptitudes requeridas por los abogados y jueces para que ello se materialice, explanando los principios bajo los cuales debe regirse un operador de justicia.

Altube M. (2004), en este trabajo titulado "Demanda y Contestación en el nuevo Proceso Laboral". El cual trata de las incidencias de estas fases en el nuevo procedimiento oral laboral, resaltando que la Ley Orgánica del Trabajo no contiene una disposición precisa en cuanto a estas fases, en el sentido que es fácil crear confusiones al respecto y asomando una laguna de ley al respecto, en materia civil el procedimiento se inicia con la demanda, no obstante en este nuevo procedimiento se abre un camino diferente ante la

[5] Disponibles en la Biblioteca de la Universidad Católica Del Táchira en la guía de Trabajos de Seminarios.

capacidad de postulación al admitir que la demanda puede ser introducida o presentada sin asistencia de abogado y contrario a lo que la doctrina mantiene, que tan sólo con la demanda se inicia la litis.

Carrero S. (2004), en su trabajo titulado “El nuevo Proceso Laboral”, se describen las incidencias y fases de este proceso, tratando de analizar su estructura y donde se concluye que el nuevo procedimiento contiene novedades importantes que materializan una justicia expedita y eficiente, pero que se mantiene en la necesidad de operadores de justicia aptos y abiertos a la interpretación del espíritu de la ley.

Casas R. (2005), en este trabajo titulado “La carga de la Prueba en el nuevo Proceso Laboral Venezolano”, se destaca el espíritu proteccionista de este proceso y las ventajas de la fase probatoria para el trabajador, ya que esta carga recae sobre el patrono quien debe presentar para desvirtuar los alegatos de la demanda.

Antecedentes Legales

El Contrato de trabajo se encuentra amparado en principio por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela[6] así como también en la Ley Orgánica del Trabajo vigente[7] y su Reglamento[8] y demás leyes laborales que de alguna manera protegen al trabajador y les consagra derechos como consecuencia de la prestación de sus servicios. A nivel

[6] Cit.

[7] Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5.152. [1.997, Junio 19].

[8] Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 25 de abril de 2006, publicado en la Gaceta Oficial No. 38.426 de fecha 28 de abril del 2006.

constitucional, el contrato de trabajo se encuentra regulado por el artículo 89 el cual señala que:

> Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
>
> Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
>
> Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
>
> Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
>
> Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
>
> Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
>
> Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

La Ley Orgánica del trabajo vigente, publicada en fecha Diecinueve (19) de Junio del año 1997, estipula todo lo concerniente al contrato de trabajo, de la siguiente manera:

> Artículo 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.
>
> Artículo 68. 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.
>
> Artículo 69. Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono.

b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.

Artículo 70. El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.

Artículo 71. El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes:

a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes;

b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible;

c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso;

d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada;

e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea.

f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago.

g) El lugar donde deba prestarse el servicio.

h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.

Artículo 72. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Artículo 73. El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Artículo 74. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

Artículo 75. El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono. Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Artículo 76. En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por mas de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años.

En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.

Artículo 77. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos.

a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.

b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador.

c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.

Artículo 78. Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia.

Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono

Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana. El trabajador deberá recibir del patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgado en fecha 28 de abril del año 2006, se encuentran también, estipulaciones para los contratos de trabajo, en los siguientes artículos:

Artículo 24. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pautado y a las consecuencias que de él deriven, según:

a) La Ley

b) Los convenios colectivos y los laudos arbitrales.

c) Los acuerdos colectivos.

d) Los Reglamentos y prácticas internas de las empresas.

e) La costumbre.

f) El uso local. y

g) La equidad.

Parágrafo único: Los reglamentos internos deberán observar las normas de orden público laboral y gozar de amplia publicidad en el ámbito de la empresa con la finalidad de garantizar su conocimiento.

Artículo 25. Las partes podrán pactar en los contratos de trabajo celebrados por escrito un período de prueba que no excederá de noventa (90) días continuos, a objeto de que el trabajador o trabajadora juzgue si las condiciones de trabajo son de su conveniencia y el patrono o patrona aprecie sus conocimientos y aptitudes.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el contrato de trabajo sin que hubiere lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de los derechos que se hubieren causado en proporción al tiempo trabajado, así como el preaviso correspondiente de conformidad con el artículo 104 de la ley Orgánica del Trabajo.

Parágrafo Primero: Será nula la estipulación que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora hubiere desempeñado las mismas o similares funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad.

Parágrafo Segundo: El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador o trabajadora, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido aquel.

Artículo 26. Se entenderán que median razones especiales que justifican dos (2) o más prórrogas del contrato a tiempo determinado, sin alterar su condición, cuando la circunstancia que justificó su celebración, en los términos del artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo, se extendiere por tiempo superior al previsto al momento de la celebración de aquel contrato.

Como las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación, toma en cuenta el “para quién” (convivencia en la comunidad) y el “para que” (encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que tomen cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida)[9].

Antecedentes Jurisprudenciales

[9] De La Cueva, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo, Novena Edición, Tomo II, Editorial Porrua, S.A., México, 1969.

Las decisiones tomadas por los tribunales competentes en Venezuela en materia de estabilidad laboral, son contestes en afirmar con respecto a las contrataciones de trabajo a tiempo determinado que las mismos carecen de validez y son consideradas nulas sin entrar a un proceso judicial posterior por el simple hecho de no configurarse dentro de alguno de los supuestos del artículo 77 de la Ley Orgánica vigente, así como también constituye criterio reiterado que las relaciones laborales que son objeto de contratos de trabajo a tiempo determinado con sucesivas prórrogas, pasan a ser de conformidad con el artículo 74 de la referida Ley, de inmediato relaciones laborales a tiempo determinado, existiendo para estos casos, al darse un despido injustificado los procedimientos establecidos tanto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo como en la Ley Orgánica del Trabajo a los fines de hacer valer su derecho constitucional a la estabilidad laboral.

A manera de ilustración, a continuación se presenta el análisis general en base a su uniformidad en los criterios explanados y que poco defieren unos de otros, a los que se les sumara el criterio de quien escribe autora de la presente investigación u algún comentario oportuno para acercar el punto discutido, por lo que se considera de poca utilidad su identificación:

- FUNDAMENTO LEGAL: Juicio de estabilidad Laboral, de conformidad con los artículos 187 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- CUESTIÓN PRINCIPAL PLANTEADA: El tema central se refiere al Reenganche y pago de salarios caídos por parte de la demandada por cuanto el trabajador se encontraba bajo una modalidad de contratación a tiempo determinado.
- TEMA SECUNDARIO: la Corporación (CORPOLLANOS), decidió no revocar dicho contrato de prestación de servicios sin motivo y alguno,

obviando con ello, que la relación de trabajo dejó de ser a tiempo determinada y se convirtió a tiempo indeterminado.

- ELEMENTOS A DESTACAR: Se suscribe un contrato a tiempo determinado, el cual no fue revocado por la empresa, sino objeto de sucesivas prórrogas, por lo tanto se solicita se le considere como un empleado fijo por cuanto su relación laboral pasa a ser a tiempo indeterminado.

ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS

- De la demandante recurrente: La demandante solicita su Reenganche y pago de salarios caídos en vista de que en fecha 01-10-2001, inició una relación laboral por vía contractual en la corporación de desarrollo de la región de los llanos, la cual fue creada mediante la ley de fecha 15 de julio del año 1981, por el antiguo Congreso de la República de Venezuela. En fecha 26-12-02. la Corporación (CORPOLLANOS), decidió no revocar dicho contrato de prestación de servicios sin motivo y coherencia alguna, obviando con ello, que la relación de trabajo dejó de ser a tiempo determinada y se convirtió a tiempo indeterminado.

- de la demandada recurrida: Contradijo en todas las partes, tanto en los hechos como en el derecho la demanda intentada por el demandante de autos. Que contradice la solicitud de asumir al demandante como personal fijo, ya que la administración pública para ingresar personal debe cumplir con los requisitos exigidos en el Art. 40 de la Ley de Estatutos de la Función Pública.

- Del sentenciador: En virtud de que en fecha 01/10/2002, las partes celebran un contrato a tiempo determinado que fue objeto de sucesivas prórrogas, en fecha 26-12-2002, la Corporación (CORPOLLANOS) decidió unilateralmente no renovar el contrato de

prestación de servicio sin motivo alguno; obviando que la relación laboral había dejado de ser a tiempo determinado, convirtiéndose a tiempo indeterminado de conformidad con lo establecido en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, violando el derecho a la estabilidad laboral, se desprende de los Cinco (05) contratos de trabajos producidos con la demanda, a los efectos de demostrar que efectivamente, la relación laboral había sido a tiempo indeterminado, por lo que la sentenciadora previó que los contratos suscritos entre las partes tienen fuerza de Ley entre ellos, por lo tanto no pueden relajarse ni modificarse, sino por convenio entre las partes o por disposición expresa de la Ley.

- Se desprende del artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo; para el caso de una o más prorrogas de un contrato de trabajo a tiempo determinado, el mismo automáticamente se revierte a tiempo indeterminado, cuando no existe interrupción de dicha relación laboral, en el caso en e presente caso, los contratos de trabajo, se realizaron de manera y de forma continua, sin ningún tipo de interrupción en virtud de que el trabajador, en virtud de lo cual declara procedente la solicitud.

Criterio de esta Autora:

- Con esta decisión, se deja establecido que las prórrogas sucesivas de los contratos a tiempo determinado convierten la relación laboral a tiempo indeterminado, claro está que en este caso, existe la diatriba de que es lógico que de conformidad con el Estatuto de la Función Pública los contratos no son un modo de ingreso a la Administración pública, por consiguiente se obliga a la restitución del trabajador y corresponderá al organismo tramitar lo concerniente a su ingreso como empleado fijo.

OTRA SENTENCIA:

- FUNDAMENTO LEGAL: Indemnización del artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo (en los sucesivo LOT), en virtud de que al momento del despido se trataba de una relación laboral a tiempo determinado.

- CUESTIÓN PRINCIPAL PLANTEADA: El tema central se refiere al cobro de la indemnización por despido injustificado existiendo un contrato de trabajo a tiempo determinado, de conformidad con el artículo 110 de la LOT, y a su vez la cancelación de las prestaciones sociales de conformidad con la Convención Colectiva de la alcaldía del municipio autónomo Carlos Arvelo del estado Carabobo.

- TEMA SECUNDARIO: La parte demandada Rechaza que los accionantes hayan suscrito validamente contratos de trabajo a tiempo determinado con la demandada con un tiempo de duración superior al año, toda vez que la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal les está expresamente prohibido celebrar contratos de trabajo que superen el lapso de 1 año, so pena de nulidad absoluta de conformidad con el artículo 72 de la Ley Orgánica de Régimen Presupuestario.

- ELEMENTOS A DESTACAR: La demandante solicita se le cancele la indemnización por el despido injustificado de conformidad con el artículo 110 de la LOT, por cuanto se trata de una contratación a tiempo determinado, y a su vez se le cancele sus prestaciones sociales de conformidad con la convención colectiva, sin embargo es propio de la Administración pública que las Convenciones Colectivas se aplican solo a los empleados fijos y no contratados.

ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS

- De la demandante recurrente: Demanda las indemnizaciones previstas en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo por terminación anticipada e injustificada del contrato a tiempo determinado, y demanda prestaciones sociales conforme a la convención colectiva por el tiempo que faltaba por transcurrir hasta la expiración del término contractual.

Ahora bien, el artículo 110 establece que en los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente a un trabajador antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el artículo 108 de la referida ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión del contrato. Aunado a esto, es un hecho cierto que si bien reclama una indemnización por una contratación a tiempo determinado mal podría reclamar el pago de sus prestaciones de conformidad con la Convención colectiva, en virtud de que en la administración pública la misma se aplica es a los empleados fijos.

- De la demandada recurrida: Solicitó que se dejara sin efecto los contratos de servicios que rielan a los autos de conformidad con el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo (que los contratos no son a tiempo determinado sino a tiempo indeterminado por no cumplir ninguno de los 3 supuestos establecidos en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Resulta paradójico en este caso, que sea la parte demandada la que alega la nulidad de los contratos suscritos por ella misma, sin embargo es cierto de que de no cumplir con los requisitos del artículo 77 , dichos contratos se presumen nulos y pasarían a ser unos trabajadores a tiempo indeterminado.

- Del sentenciador: La solicitud de que se dejara sin efecto los contratos de servicios que rielan a los autos de conformidad con el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo (que los contratos no son a tiempo determinado sino a tiempo indeterminado por no cumplir ninguno de los 3 supuestos establecidos en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo), al respecto, ésta sentenciadora aprecia que efectivamente, de los contratos de rielan a los autos se evidencia que ninguno se pactó ni para prestar servicios en el extranjero, ni para suplir temporalmente a otro trabajador (que saliera de vacaciones por ejemplo, o que saliera por reposo medico por ejemplo), ni se pactaron por ser necesarios debido a la naturaleza del servicio (por ejemplo se permite la contratación temporal cuando se requieren los servicios de un técnico especializado para una auditoría contable por ejemplo), en consecuencia, aprecia la sentenciadora que los contratos que rielan a los autos, no encuentran dentro de ninguno de los supuestos de excepción que permite la ley para contratar temporalmente y así se deja establecido.

Criterio de esta Autora:

Con esta decisión de fecha 26 de Junio del año 2007, se deja establecido la nulidad de los contratos laborales a tiempo determinado que no se enmarque dentro de los supuestos establecidos en la Ley Orgánica, en este sentido corresponde a la alcaldía cancelar las prestaciones sociales de conformidad con la ley Orgánica del Trabajo ya que a pesar de ser trabajadores a tiempo determinado no se le considera funcionarios públicos pues los contratos no son vías de ingreso a la administración pública; aún y cuando pareciera que los trabajadores se encuentran en una situación laboral anormal puesto que efectivamente no eran relaciones laborales a tiempo determinado pero tampoco funcionarios públicos.

Antecedentes Históricos

En la Antigüedad el trabajo, especialmente el de carácter corporal, fue considerado como indigno del hombre libre. Esta concepción de vida llevó a los pueblos a descargar el grueso de la labor necesaria para el mantenimiento de la comunidad sobre los esclavos. También había trabajadores libres: los artesanos, los cuales tenían derecho a asociarse. Se constituyeron así organizaciones con una finalidad de carácter mutual, pero también llegaron a desplegar algunas acciones de carácter político (especialmente en Roma, por la difícil situación entre patricios y plebeyos). Esto provocó que en la época de César a esas organizaciones se las suprimiera[10].

La difusión del cristianismo, trajo consigo una nueva concepción del trabajo, incluso del manual. La nueva doctrina se funda en la igualdad natural de los hombres. La ley fundamental es el amor y la ayuda a los pobres y menesterosos. En la Edad Media, se crearon y difundieron las corporaciones, que reunían a las personas que tenían un mismo oficio o ejercían una misma actividad comercial. Su finalidad era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión. Reconocían tres grados o estamentos: maestros, compañeros y aprendices, sujetos a diferentes estatutos. Aquella estructuración se adecuaba a la realidad social de la época. Luego cuando cambia la concepción de vida que le diera origen, esta institución comienza a resquebrajarse. La rigidez de sus normas no se ajustaba ya a la nueva época, dotada de mayor dinamismo[11].

[10] Barnatán.M. (1975) Enciclopedia .Acontecimientos que cambiaron la historia. Barcelona. Edición. Torrenza. Pág. 103.
[11] Ob.cit

En Francia prohibieron el funcionamiento de las corporaciones y depusieron que “será libre a toda persona hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio”. El trabajador podía ejercer su labor sin necesidad de incorporarse a ninguna organización; a cambio de su libertad, perdió la seguridad de obtener determinadas condiciones. En el Siglo XVIII, la Revolución Industrial modifica, no sólo las condiciones de trabajo, sino también la concepción prevalente de la vida. El liberalismo dio fundamento al capitalismo[12].

Este Derecho, surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios[13].

La nueva filosofía de vida considera fundamental lo económico y el proceso económico se centra en la producción. De esta manera, el hombre no es el ideal, sino que se lo supedita a ese aspecto. Se toma en cuenta la capacidad del hombre como consumidor, pero no se lo aprecia por su dignidad sino por lo que rinde. Esto trae aparejado un trabajo realizado en condiciones infrahumanas. El poder económico, como consecuencia el social y el político pertenece a los que poseen el capital. Como práctica consecuencia de la concepción de la época, el dominio del capital impuso condiciones injustas de trabajo, olvidó al hombre que lo realiza[14].

En este sentido, el Derecho del Trabajo es consecuencia de la Revolución Industrial, época floreciente en crecimiento económico y del

[12] Cit.
[13] Cit.
[14] Extraído de: http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/dertrabcontrtrab

subdesarrollo social, bajo la apariencia de ejercicio de libertad de contratación y de autonomía de la voluntad, donde una de las partes es la que impone las condiciones y con el fin de regular esto, se va desarrollando una legislación del trabajo que con el tiempo se convierte en una minuciosa reglamentación de las relaciones laborales, que constituye una de las dimensiones del llamado Derecho Social o del Trabajo.

La diferencia con las otras ramas del Derecho, está determinada por la especie de convivencia que trata de regular y que se establecen con motivo de las relaciones que se producen entre los hombres a raíz de la “prestación” y la “recepción” de trabajo dirigido o en relación de dependencia. No todas las convivencias son de este tipo. Por ejemplo el calificado de autónomo, así como el que se le brinda a una persona de derecho público, según distintas circunstancias se integran en el Derecho mercantil, el Civil o el Laboral.

Los objetivos del Derecho del trabajo tienen una finalidad tuitiva o de amparo, donde su esencia contractual más prosaica es el trabajo humano, es un bien ontológico inseparable de la persona del trabajador, por lo que debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites sobre las actividades de trabajo, límites tendentes a proteger bienes jurídicos irrenunciables como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador. Para paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

Referencias Teóricas

LOS CONTRATOS Y EL TRABAJO

En Roma ya existía un número apreciable de tipos y formas de contratos, y los demás acuerdos eran nudum pactum, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se conceden cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la stipulatio, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo[15].

Todo lo anterior son ritos, procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a una obligación y mediante ellas se constituían, pero esa vinculación provenía de la forma, no del acuerdo de voluntades. Con los años se concretaron, se especificaron los contenidos contractuales, básicos para una sociedad como la romana: compraventa, arrendamiento de bienes y servicios, mandato y sociedad. Junto a ellos se desarrollaron los contratos innominados, que podían estar dentro de alguna de las clases; do ut des, facio ut facias, do ut facias y facio ut des y es que aun seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo es posible hablar de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse[16].

En Venezuela el trabajo, no es un contrato, es un hecho social que existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos. En otras palabras, en el trabajo la sociedad está interesada en que las condiciones sean dignas y adecuadas como parte de los objetivos del Estado

[15] Carrillo Zalce, Ignacio, "Apuntes para el curso de Introducción al estudio del derecho", Editorial: Banca y comercio S.A. de C.V., México, 1994.
[16] Ibid.

venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común.

En este sentido se explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, sin ápice de dudas (artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999), pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país. En el derecho positivo vigente, el contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico, y estos convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos, nada establece diferencias entre contrato o convenciones ya que ambos no son más que negocios jurídicos bilaterales, integrados por manifestaciones unánimes de voluntad destinadas a producir efectos entre las partes, tal como lo establece el Código Civil venezolano[17]:

> Artículo 1.133.- El contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico.

La definición de Grolier[18] dice:

> Este es acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador 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.

En la actualidad y sobre la base de la disparidad evidente entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del contrato laboral tienden a ser normas imperativas en su mayoría, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones

[17] Código Civil. Congreso de la República de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Caracas, lunes 26 de julio de 1982. Número 2.990 Extraordinario

[18] Enciclopedia Multimedia Grolier", Editorial: Grolier, Estados Unidos, Edición en español CD I.

laborales más dignas en el ámbito de lo posible. Cabe en que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización a dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos, aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante.

Las condiciones en que se presta el trabajo, permiten distinguir la clase de contrato u de otros próximos a esta idea, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato. Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Los contratos pueden ser de duración indefinida los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

Características de los contratos:

- Son una convención: Por involucrar un concurso de voluntades que se conjugan y desprenden efectos jurídicos.
- Regula relaciones o vínculos jurídicos de carácter patrimonial: Por ser el instrumento por excelencia utilizado para reglamentar relaciones económicas y pecuniarias y aunque todas las relaciones no necesariamente encierran en si un carácter patrimonial, si pueden ser valorables económicamente en sus efectos.
- Produce efectos obligatorios entre las partes: Por constituir un acto consensual, deriva este carácter de obligatoriedad en sus efectos emanado de la misma voluntad de las partes en regir su relación en base a él.

- Es fuente de obligaciones: Por engendra el mayor numero de relaciones obligatorias, desencadenantes de derechos y deberes.
- La voluntad es su principal elemento: Por que las partes son libres de regular sus relaciones económicas particulares, siempre bajo las limitaciones establecidas por la moral y el orden público.

Elementos constitutivos del contrato:

- El consentimiento de las partes: Siendo la coincidencia de dos o más declaraciones de voluntad que procediendo de diversos sujetos capaces, se unen concurriendo a un fin común.
- El objeto: Siendo aquello por lo cual se comprometen las partes de mutuo acuerdo a concretar una relación jurídica.
- Causa lícita: Es decir no contraria a derecho.

Efectos de los contratos:

Los efectos de los contratos legalmente perfeccionados son estudiados por la doctrina, desde un doble punto de vista, como efectos internos o intrínsecos y efectos externos o extrínsecos, los primeros tratan sobre las consecuencias que el contrato produce para las partes y los segundos los que excepcionalmente estos acarrean para los terceros no intervinientes en su formación[19]. La relatividad o efectos internos de los contratos se encuentra consagrado en el Código Civil vigente[20] y establece que los contratos no entrañan efectos sino entre las partes contratantes, no dañando ni aprovechando a tercero no interviniente, exceptuando por casos expresamente señalados por la ley, por lo que siendo los contratos fruto de la voluntad de las partes en principio, es lógico que solo produzca efectos para ellos y no para otros ajenos a la negociación que no pueden convertirse en deudores o acreedores de de un pacto en el cual no han consentido.

[19] Buen L. Néstor. "Derecho del trabajo" onceava edición, Editorial: Porrúa S.A., México D.F., 1996.
[20] Cit.

Por lo que en este mismo orden de ideas la regla general establece que los contratos no pueden producir efectos internos, es decir derechos u obligaciones, ni créditos a favor de terceros, así que el incumplimiento solo puede reclamarlo aquel que resulte acreedor en virtud del contrato y deberá ser cumplida por el deudor que convino en ello. La oponibilidad o efectos externos de los contratos crea para los terceros la obligación de respeto a estos en su existencia, es decir, los terceros en principio deben respetar la existencia y reconocerlos como un hecho que ha cambiado una situación jurídica existente en el objeto de ese contrato.

Tipos de contratos:

Al igual que los actos jurídicos y las obligaciones los contratos se clasifican en diversos criterios[21]:

- Por su naturaleza: Unilaterales y Bilaterales, los primeros son aquellos en los cuales surgen obligaciones para solo una de las partes contratantes y contienen sus prestaciones para ser cumplidas por ese deudor, es decir uno solo de los contratantes es deudor y el otro acreedor, los segundos son aquellos que son contentivos de obligaciones reciprocas, es decir, una prestación y una contraprestación concurrentes y interrelacionadas entre si, como causa y efecto una de la otra, conformando a su vez que uno sea deudor y acreedor, al igual que la otra parte.
- Por su objeto: Onerosos y Gratuitos, lo que depende de si existe o no una contraprestación económica de su nacimiento, es decir los onerosos implican una contraprestación o ventaja valorable

[21] Galingo Garfias, Gabriel. “Estudios de Derecho Civil” UNAM, México 1981.

económicamente, mientras los gratuitos implican la inexistencia de esa ventaja o contraprestación.

- Por su forma o conformación: Solemnes y No solemnes, los que requieren de formalidades o formulas sacramentales para su existencia y validez y los que no las requieren ya que aún sin estas entrañan vida jurídica.
- Por el efecto jurídico que producen: Obligatorios y Resolutorios, donde los primeros son aquellos que generan obligaciones para las partes contratantes y los segundos son aquellos llamados también liberatorios o extintivos y deshacen un contrato anterior.
- Por la forma de su existencia: Principales y Accesorios, donde los primeros mantienen existencia sola y por si misma y los segundos se desprenden de uno principal.
- Por su regulación: Nominados e innominados, los primeros se encuentran clasificados y previstos en la ley, como contratos típicos y los segundos son aquellos no previstos en la ley encontrándose sin disciplina alguna, denominándose atípicos.
- Por cómo nacen y como concluyen: De ejecución instantánea y De tracto sucesivo, en los primeros la obligación se cumple de manera íntegra y en un solo momento, mientras los segundos consisten en ejecuciones periódicas y continuas.
- Por su perfeccionamiento: contratos reales y consensúales, en los reales se requiere que a demás del consentimiento se haga entrega o tradición de la cosa y en los consensuales es suficiente el acuerdo de voluntades.
- Según la igualdad o no de las partes: de libre discusión y los contratos de adhesión, los primeros son aquellos en que sus cláusulas son ampliamente discutidas por las partes hasta llegar a un acuerdo en

cuanto a su rigor entre los contratantes los cuales intervienen en su estructura, mientras los segundos son aquellos en los que una sola de las partes intervinientes explanan condiciones y la otra parte se compromete según lo predeterminado, sin discusión y solo con la libertad de pactar o no, es en esta categoría donde se encuentran los contratos On Line.

- Según el numero de contratantes: individuales y colectivos: Donde para los primeros se requiere del consentimiento unánime de las partes intervinientes en el contrato, ya sea de manera personal y directa o por medio de representante, lo que no indica que este determinado solo a una dualidad de personas, pueden darse para una pluralidad, mientras los segundos no requieren del consentimiento unánime, aunque afectan a una pluralidad o colectividad de personas y en una imposición de la mayoría se realiza una abstracción de las voluntades no manifestadas.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Naturaleza Jurídica y Definición:

El concepto de contrato de trabajo ha evolucionado con el paso de los años, en principio se hallaba influido por la teoría civil de los contratos y los tratadistas partían de que las únicas fuentes de las obligaciones eran la ley, luego en este mismo sentido y convencidos de que la relación laboral es un contrato, buscaron ubicarlo en una de las categorías de las relaciones contractuales, esto es lo que se conoce como la teoría contractualista, y dentro de la teoría contractualista la corriente civilista, mediante la cual unos analizan el contrato individual de trabajo a través del arrendamiento,

mandato, compra , venta y sociedad; y de otro lado, los laboralistas para quienes el contrato de trabajo es autónomo[22].

Para los civilistas el contrato de trabajo entre patrono y trabajador no es un contrato autónomo, sino una modalidad de un contrato previsto en el Derecho común y surge, también la teoría no contractualista, para los cuales no es indispensable la celebración de un contrato individual de trabajo para que exista una relación laboral, basta la simple adhesión del trabajador a la empresa[23]; de esta teoría se inspiran los partidarios del Contrato Realidad que establecen que el contrato individual de trabajo es "un contrato que se va perfeccionando en el tiempo y en el espacio mediante el acuerdo de voluntades".

Con los años, se hizo énfasis en discernir cuales eran los elementos comunes del contrato de trabajo, poco después surgió la idea de la inexistencia del contrato de trabajo como tal, postulando la tesis de la relación de trabajo; a esta idea anticontractualista, le surgió una contra reacción antirrelacionista, la cual ofrecía una síntesis de ambas posiciones; al tiempo luego de avanzadas reflexiones doctrinales se comenzó a identificar los elementos propios del contrato de trabajo y se llevó a cabo un esfuerzo por plasmar esos elementos en el derecho positivo, que luego fueron objeto de amplios cuestionamientos junto con otros elementos complementarios.

De sus elementos han surgido diversas definiciones del contrato de trabajo y si bien es cierto que el contrato de trabajo posee cierta autonomía dentro de la clasificación de los contratos de derecho civil, no está desligado de éste, de donde sus estipulaciones le serán supletorias en cuanto no contradigan la Ley del Trabajo ni los principios generales que la inspiran; esa

[22] Tapscott, Caston, "Cambio de Paradigmas empresariales", Segunda edición, Editorial: Mc Graw Hill, México, 1995.

[23] Carrillo Zalce, Ignacio, "Apuntes para el curso de Introducción al estudio del derecho", décima edición, Editorial: Banca y comercio S.A. de C.V., México, 1994.

autonomía es concebida en una serie de derechos y deberes que surgen de la necesidad de protección al trabajador y de sus obligaciones familiares, pero no desdibuja su vinculación del Derecho Privado, sometida a los lineamientos generales de los demás contratos de la misma naturaleza.

Esta tesis acogida por la legislación laboral en Venezuela queda plasmada en la ley del Trabajo del año 1938, al establecer que serían sometidas al Código Civil las relaciones provenientes del contrato de trabajo individual en cuanto no estuvieran regidas por dicha ley y su Reglamento. Por tanto se considera un contrato autónomo, con elementos y características que le son propios, perteneciente al Derecho positivo y regulado por su propia legislación, pudiendo aplicarse en determinados casos en que la Ley laboral nada determine al respecto de una naturaleza civil[24].

De conformidad con el artículo 67 de la Ley Orgánica del Trabajo[25], 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". También el contrato de trabajo ha sido considerado como "el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo". Sin embargo, estas definiciones clásicas, son consideradas, muy poco precisas por cuanto la remuneración, entendida como la percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada, no es la única ni más importante obligación del empleador así como tampoco el único derecho a que se hace acreedor el trabajador.

[24] Franco Zapata, Ramón: Apuntes del Derecho del Trabajo. Marga Editores S.R.L., Caracas, 1.995.
[25] Cit.

El contrato de trabajo, comprende una serie de derechos y obligaciones para las partes intervinientes en el mismo, que van más allá de la obligación de prestar el servicio para uno y cancelar el salario para el otro, es por esto que la definición del contrato de trabajo debe comprender otros aspectos que encierren esas obligaciones particulares, pudiendo definirse de la siguiente manera[26]:

> Es aquel mediante el cual el trabajador se obliga a prestar personal y directamente sus servicios por cuenta de un patrono o empleador, y, con tal fin, a permanecer personalmente a disposición de este, quien se obliga, a cambio, a mantener las condiciones ambientales y de higiene y seguridad para garantizar a ese trabajador el bienestar, la salud y la vida, y a pagarle el salario estipulado

Constituye una definición más completa que la establecida en la Ley del Trabajo, por cuanto resalta el carácter social, de la visión del trabajo, precisamente como hecho social que influye en todos los aspectos de la vida, a los fines de asegurar una mejor calidad de vida, tomando en consideración la destreza, capacidad profesional, inteligencia, fama y responsabilidad, del ejecutante, cualidades que hacen al trabajo realizado una actividad en la que además de asegurar el sustento, asegura el desarrollo tanto personal como profesional, sea cual sea el trabajo u oficio que se desempeñe.

De allí, supone quien escribe que, lo que el empleador contrata es a la persona física como tal, el ser humano en su integridad, no solo su energía, fuerza o esfuerzo para ejecutar una tarea. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, pero entendiendo la relación como un lazo reciproco del que surgen efectos jurídicos. El contrato individual en cualquiera forma o denominación,

[26] Luis Díez-Picazo, Encarna Roca Trias, Y Antonio Manuel Morales Moreno (2002), Los principios del derecho europeo de contratos, Civitas, Madrid.

es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo es entendido en Derecho como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. Ahora bien a persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. El diccionario jurídico[27] dice "Concepto de empleador.- Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador." Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, Buen[28], comenta:

> Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el consten de que no exista contra por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de Ley, ya que los términos protegidos son imputables al patrón la falta de formalidad del contrato escrito.

Ahora bien, para la presunción de su existencia, hay que aclarar que la falta del escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara el patrón la falta de esa formalidad, conjuntamente con la obligación de estipular las condiciones que ha su falta también se le imputara al patrón; de manera que aun cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de protección social, humana

[27] Enciclopedia Autodidacta Quillet", 27ª edición, 4ª reimpresión, Editorial: Cumbre, S.A., México D.F., 1989, Tomo I.
[28] Cit.

y constitucional, que beneficia al trabajador al respecto la jurisprudencia también se muestra favorable al mismo en criterios inclusive superando a la Ley fundamental o a la ley reglamentaria.

Es común en materia laboral, por experiencia vivida de la presente autora, por años de ejercicio bajo esta figura de contratos, que se comente y critique la crisis del contrato de trabajo, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originan el contrato. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada y es este caso resulta más notorio cuando el patrono contratante es el propio Estado. Además es de acotar que es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. Cuando se habla de fraude, se lo está haciendo en el sentido que implica o significa la adopción de una figura que tienda a disfrazar el negocio jurídico de modo tal que el mismo aparezca o luzca a los ojos de los organismos fiscalizadores del estado en este caso inspección del trabajo.

LA ESTABILIDAD LABORAL

Al hablar de Estabilidad laboral es necesario comprender cuál es su significado, a los fines de evitar confusiones conceptuales en especial la tendencia en la población de confundirla con la Inamovilidad laboral, el cual es un concepto distinto al tema en cuestión. En primer lugar, debemos dejar sentado que los juicios de estabilidad laboral fueron concebidos para procurar la permanencia y continuidad en las relaciones de trabajo, siendo que su objetivo primordial no el pago de las prestaciones sociales, en virtud a que precisamente lo que se trata de evitar en este procedimiento es la cesación de la relación laboral. Así lo dejó sentado la Sala de Casación

Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia Nº 1.371 de 2.005, reiterada hasta la fecha[29]:

> …la estabilidad laboral es un derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, requiriéndose que para su despido se le califique su conducta. Esa calificación es la que consecuencia su despido o el ser reincorporado a su trabajo, para el caso de que este se haya producido.

Este concepto de Estabilidad aparece primeramente para indicar, en los países democráticos, la situación de los agentes de la administración pública, la cual no puede actuar en materia de despido con poder discrecional ya que tiene que atenerse estrictamente a la ley, y constituye una garantía contra el despido arbitrario. Para Manzini[30], la estabilidad laboral es “el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo, por todo el tiempo convenido, sea éste a plazo determinado o indeterminado”. La constitución nacional del 1999 establece en su Artículo 93: "La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos".

En este sentido lo que no es muy claro o nada claro es decir cómo la ley va a limitar los despidos fuera de los casos contemplados en la Legislación Laboral, pues ya tiene bastantes limitaciones. El no poder libremente despedir a un trabajador tiene no es precisamente una ventaja, ya que, el trabajador activo, si el goza de estabilidad, pero al inactivo le costará más encontrar trabajo. El resultado negativo es siempre para un trabajador. La constitución determina que: La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado.

Por ende los despidos contrarios a la Constitución son nulos, al fin de cumplir con la clase trabajadora y lograr la estabilidad en el trabajo, interés

[29] Ramírez y Garay. Recopilaciones. Ed Elba, 2006.

[30] Citado en el resumen sobre el Seminario de Actualización en Derecho Laboral - Conflictos Colectivos del Trabajo, Universidad Austral, Facultad de ciencias Empresariales, Rosario, septiembre 1992.

en el que participa el Estado como representante máximo de la colectividad y varias son las vías que se han implementado para lograr ese objetivo de profundos efectos sociales y es el Estado, quien debe garantizar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, evitando así los despidos que no se fundamentan en justas causas o razones técnicas o económicas.

Se pueden distinguir la estabilidad absoluta, directa, perfecta y la relativa, indirecta o imperfecta, todo de acuerdo con el grado de protección que ofrezca la legislación al trabajador; así estabilidad absoluta, es cuando al trabajador se le garantiza el puesto de trabajo durante toda su vida laboral, hasta que sea jubilado, pensionado, o quede incapacitado, salvo en los casos en que él haya incurrido en algunas de las causales de despido expresamente consagradas en forma taxativa en la Ley, y previamente calificada por una autoridad competente; en cambio, la estabilidad será relativa, cuando el legislador a través de medios indirectos, como lo sería el caso de establecer sanciones de carácter económico a fin de evitar los despidos injustificados.

En base a estos planteamientos, es claro que se trata de lograr la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, pero el patrono puede corriendo con las consecuencias económicas, ponerle fin a la relación de trabajo por su sola voluntad, aun en forma injustificada, tal como lo es por ejemplo nuestro sistema incorporado en el artículo 125 de la LOT. Es de advertir que la tendencia en esta importante materia ha sido la de incorporar la estabilidad relativa, la cual ha adquirido mayor fortaleza por el proceso de globalización que ha impactado a la sociedad y en especial al mundo del trabajo.

Ahora, para el ingreso, el legislador ha buscado regular el período de prueba, por cuanto como se trata de un lapso de reconocimiento de las

partes, la ruptura que se produce en su curso es sui géneris, puesto que se efectúa sin aviso previo y sin indemnización alguna, aunque el patrono está obligado a cancelar los salarios que se produzcan, por jornada cumplida. Por estas circunstancias, ese período de prueba no puede exceder de noventa (90) días continuos, conforme indica el artículo 103, parágrafo segundo, literal (a) de la Ley Orgánica del Trabajo (1.997)[31], consagrándose la total igualdad del hombre y la mujer al ejercicio del derecho del trabajo (artículo 88 de la Carta Magna), estableciéndose constitucionalmente el principio de la no discriminación por razones políticas, de sexo, de raza, edad, religión o credo o cualquiera otra condición. (Artículo 89, numeral 5º ejusdem).

CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO Y ESTABILIDAD LABORAL

Las relaciones laborales bajo la modalidad de contrataciones a tiempo determinado son cada vez más frecuentes en Venezuela, En este tipo de contratación las partes han limitado la duración de la prestación de servicios del trabajador, cabe mencionar, como se indica en páginas anteriores, que este acuerdo muy pocas veces es de ambas partes, por lo general es una decisión arbitraria del empleador. Este tipo de contratación es perfectamente legal dentro del país, encontrándose regulada por la vigente Ley Orgánica del Trabajo[32] en los artículos siguientes:

> Artículo 72: El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.
>
> Artículo 74: El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

[31] Cit.
[32] Cit.

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

Artículo 76: En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años. En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.

Artículo 77: El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

Cuando lo exija la naturaleza del servicio; Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y En el caso previsto en el artículo 78 de ésta Ley.

Artículo 78: Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia.

Además serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y

b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.

El trabajador debe recibir de su patrono antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y

> requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

En este sentido, como lo señalan estos artículos, las contrataciones a tiempo determinado son válidas siempre que no sean objeto de una prórroga y se celebren solo bajo sus supuestos de admisibilidad; cuando un trabajador se encuentre bajo esta modalidad y sea objeto de un despido injustificado, no se encuentra amparado por la estabilidad laboral, ya que desde el momento en que inicia su relación laboral tiene conocimiento de que la misma va a transcurrir dentro de un tiempo determinado; es estos casos corresponde al laborante además del pago de sus derechos laborales correspondientes, equivalentes a antigüedad, vacaciones, bono vacacional, utilidades, retenciones indebidas, salaros retenidos que le correspondan por la prestación de sus servicios , entre otros que se le adeuden, el pago de una indemnización contenida en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo[33] , el cual señala lo siguiente:

> Artículo 110: cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono, deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.
>
> En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el juez, la cual no podrá excederle la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. Quedan a salvo las acciones y defensas del derecho común.

La problemática surge con respecto a la relaciones laborales a tiempo determinado que son objeto de más de una prórroga o que no se encuentran enmarcadas dentro de alguno de los supuestos indicados en el artículo 77 de

[33] Cit.

la Ley Orgánica del Trabajo[34], en estos casos se trata de encubrir una relación laboral a tiempo indefinido en virtud de que a si bien se encuadra dentro de los referidos supuestos ha sido objeto de más de una prórroga que lo convierte en contrataciones laborales a tiempo indeterminado o simplemente al no configurarse estos supuestos (Artículo 77) se considera dicho contrato nulo y sin efectos legales. Para el ingreso al trabajo, para obtener una relación laboral adecuada y estable, es indudable que deben potenciarse los mecanismos de acceso, a saber:

- Debe aplicarse una sostenida política de reducción de las jornadas laborales, llevándose a treinta y seis horas semanales, la diurna, aplicándose la reducción en igual proporción a las otras dos jornadas. Ello permitirá la incorporación de muchos trabajadores para cubrir las horas que quedan libres. De paso, quienes obtienen una ampliación del tiempo libre, desarrollarán actividades de recreo que incentivan las áreas de distracciones y espectáculos (creándose otros puestos).

- La implementación de planes de rigurosos controles para reducir los trabajos extraordinarios (horas extras) en las empresas y las violaciones de las jornadas laborales (en general). Así mismo, debe crearse causales para poder permitirse el trabajo por horas, el cual será excepcional y sujeto a autorización. Y en caso de existir, al trabajador debe garantizársele los beneficios del seguro social obligatorio, descansos semanal y anual obligatorios remunerados y otros, con el fin de que sean transformados en un trabajo regular y no por horas.

- Planes de capacitación (INCE, televisoras regionales, casas comunales de los barrios, etc.) para preparar a los jóvenes y a los otros trabajadores que desean seguir progresando. En este punto, es

[34] Cit.

importante el concurso de los jubilados, quienes pueden ayudar a capacitar las nuevas generaciones, para darles paso y así no se repita el vicio que continúen laborando por contrato, pues ello genera desempleo.

- Mejor organización y tratamiento a las agencias de empleo, así como a la información sobre mercado de trabajo, modernizándolas.

Desde otra perspectiva, debe garantizarse que, al ingresar al trabajo un laborante, se aplique el principio de la conservación de la relación laboral, es decir, aquel que predica que todo nexo del trabajo se reputa a tiempo indeterminado, a menos que sea indispensable conforme a los casos específicos establecidos excepcionalmente en los artículos 75 y 77 de la Ley Orgánica del Trabajo[35]. Ello genera la seguridad en la permanencia del trabajador en el puesto, lo cual evita las angustias ante la ruptura del vínculo, casos, es donde los procedimientos de estabilidad laboral establecidos en Venezuela son el mecanismo idóneo para proteger a los trabajadores victimas de despidos injustificados.

No obstante es común que la empresa alegue la existencia de contrataciones legales a tiempo determinado, donde los administradores de justicia en base a los principios rectores de la protección laboral, se avocan a descubrir la realidad existente que prevalece por encima de la realidad que pretende ser alegada, tomando en consideración la situación de débil jurídico del trabajador, quien no en pocos casos ni siquiera tiene noción del derecho que le ampara y carece de los medios de defensa ante situaciones francamente intolerables.

[35] Cit.

En este sentido es natural entender que el artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo[36], estipula que el contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado "cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado", por consiguiente todo contrato cuya duración no haya sido expresamente convenida se considera celebrado por tiempo indeterminado y estos contratos tienen por objeto la prestación de servicios del trabajador, sin fijación de tiempo. Los contratos de trabajo a tiempo indeterminado constituyen la regla general, de conformidad con el principio de conservación de la relación laboral, del cual se desprenden varios enunciados, siendo unos de ellos, los siguientes:

- Presunción de continuidad de la relación laboral: en virtud de lo cual en caso de dudas sobre su extinción o no, deberá resolverse a favor de su subsistencia.
- Preferencia de los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, conforme al cual los supuestos bajo los cuales son permitidos los contratos de trabajo a tiempo determinado deben tener carácter excepcional.

Contratos de trabajo a tiempo Determinado, en este tipo de contratación las partes han limitado la duración de la prestación de servicios del trabajador, cabe mencionar que este acuerdo muy pocas veces es de ambas partes, por lo general es una decisión arbitraria del empleador; estos contratos preferentemente deben realizarse por escrito donde conste la fecha cierta de expiración. El artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo[37] establece que el contrato celebrado por tiempo determinado "concluirá por la expiración

[36] Cit.
[37] Cit.

del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga", contemplando a demás que:

> En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.
>
> Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación."
>
> El termino para su vencimiento, no puede ser mayor a un (1) año para los obreros ni de tres (3) para los empleados, pero pueden ser prorrogados por un vez sin perder su condición específica.

Pero los contratos por tiempo determinado, igual que los celebrados para una obra determinada no pueden ser resueltos anticipada e injustificadamente por las partes, sin que ello cause a favor de la perjudicada la acción de daños y perjuicios a que se refiere el artículo 110 de la Ley, y estos puede ser celebrado únicamente cuando existan ciertas circunstancias, estipuladas por la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 77, siendo los mismos:

- Cuando así lo exija la naturaleza del servicio, teniendo como ejemplo los vendedores temporales en alta temporada en los distintos comercios o los encuestadores contratados para un fin en específico.
- Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador, lo cual se relaciona con las causales de suspensión lícita del contrato de trabajo, en ciertos casos excepcionales, establecidos por ley, en los cuales se le debe garantizar al trabajador suspendido su puesto de trabajo.
- En el caso referido en el artículo 78 de la Ley Orgánica del Trabajo, mencionado con anterioridad, referido al caso de trabajadores de venezolanos en territorio extranjero.

Contrato de trabajo para una Obra determinada: Estipulado en el artículo 75 de la Ley Orgánica del Trabajo, anteriormente señalado, en virtud del cual la prestación del servicio por parte del trabajador, tiene por objeto la realización de una obra o la ejecución de un servicio precisados por las partes. La duración de este tipo de contrato está referida a la labor que le corresponde realizar al trabajador y no a la totalidad de la obra que se propone ejecutar el patrono. Por su naturaleza no es susceptible de prórroga, y en caso de que la relación entre las partes continúe luego de concluida la obra, se considera regida por un nuevo contrato. Si en este nuevo contrato no se define su duración, no renacen las condiciones del anterior, sino que se estima celebrado por tiempo indeterminado.

Se entiende que el contrato ha terminado cuando ha concluido, dentro de la totalidad proyectada por el patrono. La terminación de este tipo de contrato de forma unilateral, sin causa justificada, antes de la conclusión de la obra determinada, obliga a la indemnización por daños y perjuicios de conformidad con el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo. En Venezuela coexisten actualmente dos tipos de estabilidad laboral considerados por la mayoría de los autores como únicos, la estabilidad Absoluta y la estabilidad relativa; la estabilidad absoluta efectivamente ampara a los trabajadores que se encuentren en algún momento de su relación laboral en una situación especial merecedora del amparo bien sea en ejercicio sus derechos consagrados constitucionalmente de asociarse en sindicatos, de negociar colectivamente y a la huelga o por la protección a la familia y a la maternidad.

Con la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, queda derogado el artículo 116 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo relativo al procedimiento de Estabilidad laboral, el cual pasa a ser un procedimiento regulado por Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es importante resaltar que dadas las facultades que le otorga el Poder Ejecutivo

al Presidente de la República, se promulgan en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela los Decretos de Inamovilidad laboral especial, como vía alterna para evitar la pérdida de los puestos de trabajo.

En base a estos planteamientos, es claro que, de allí surge una nueva figura jurídica que se encuentra vigente a la fecha de hoy en virtud de sucesivas prórrogas el cual ampara a los trabajadores que doctrinariamente están investidos de la estabilidad relativa anteriormente comentada, es decir, que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, que sean permanentes y no sean de dirección, los cuales tienen la posibilidad, de igual manera que los trabajadores amparados por la estabilidad absoluta de recurrir al procedimiento contenido en los artículos 454,455 y 456 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Cuando exista algún trabajador que no se corresponda con los presupuestos mínimos establecidos en el referido decreto de Inamovilidad Laboral para que puedan recurrir al procedimiento de reenganche contenido en los referidos artículos, por ante la vía administrativa, que en nuestro país son las Inspectorías del Trabajo de las diferentes localidades, tienen la opción y el derecho pleno a recurrir por ante el juez de estabilidad laboral a los fines de que califique su despido de conformidad con la vigente Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en sus artículos 186 y siguientes relativos a la estabilidad en el Trabajo, el cual es un proceso oral, breve y contradictorio, ciñéndose el juez en los principios de uniformidad, brevedad, celeridad, publicidad, gratuidad, oralidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Es un hecho cierto que este decreto de Inamovilidad laboral especial ha disminuido de alguna manera la cantidad de despidos injustificados en Venezuela, en virtud de la protección que se le brinda al trabajador por parte de los órganos administrativos y judiciales competentes, sin embargo no es menos cierto que con este mecanismo jurídico no se ha logrado eliminar esta

costumbre reiterada en el ámbito laboral de efectuar despidos injustificados sin importar las necesidades de los trabajadores, a los fines, sin duda alguna, de evitar cargas laborales, conllevando a la existencia de relaciones laborales precarias e inestables, independientemente de que se trate de un trabajador a tiempo determinado bien sea por qué no se encuentra bajo la modalidad de contrato de trabajo a tiempo determinado o porque su contratación ha sido objeto de sucesivas prórrogas.

Es por esto que se puede afirmar que existe aún en Venezuela el despido libre, sin justificación, teniendo el empresario la posibilidad de pagar una indemnización que suple a la garantía de estabilidad en el empleo, de conformidad con el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo que establece tarifas indemnizatorias para la procedencia de un despido sin justificación. Se considera un despido libre debido a que ante un despido injustificado el trabajador tiene simplemente la opción de acudir a los órganos competentes a los fines de hacer efectivo su reenganche, pero no existe un poder coercitivo que en efecto prohíba y sancione como tal esta práctica constante.

Actualmente se encuentra ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en Venezuela un proyecto de decreto con rango, valor y fuerza de ley Orgánica de Estabilidad Laboral, cuyo objeto principal es garantizar y regular la estabilidad en el trabajo de los trabajadores, con el fin de que dicha Sala Constitucional se pronuncie sobre el carácter de Orgánica de dicho proyecto de ley. Con este cuerpo normativo dedicado a la estabilidad en el trabajo se cambia el propósito de la protección a la estabilidad laboral y desaparece la estabilidad relativa o impropia, ya que el empresario no tendrá la posibilidad de despedir libremente a un trabajador sin justificación pagando una indemnización. Las nuevas normas relativas a la estabilidad laboral establecen la restricción de despedir libremente a un trabajador sin que previamente haya sido autorizado por la autoridad administrativa competente

El referido proyecto de Ley se encuentra estructurado en diez (10) capítulos. El Capitulo I contiene las disposiciones generales y los principios en los cuales está basada la ley, el capítulo II versa sobre los órganos administrativos de estabilidad en el trabajo,, en él se destaca la creación inédita de los comités de sustanciación y mediación y conciliación como órganos auxiliares de la justicia administrativa del trabajo. El capítulo III regula la conformación, atribuciones y deberes de los comités de sustanciación, mediación y conciliación. El capítulo IV contiene las disposiciones relativas al procedimiento de estabilidad en el trabajo, liberándolo de formalidades y retardos inútiles tal y como ocurría con la antigua legislación que regulaba la materia. El capitulo V establece la fase de sustanciación, mediación y conciliación estatuyéndola como etapa primigenia del proceso.

El capítulo VI estipula lo relativo a la fase ante la Inspectoría del Trabajo, como órgano decisor quien en audiencia oral y pública posterior a la fase de sustanciación, mediación y conciliación decide al fondo de la causa agotando la vía administrativa. El capítulo VII estipula el procedimiento que regula la terminación de la relación de trabajo cuando se trata de unidades de producción o de servicios con menos de 20 trabajadores, dándoles un tratamiento especial para evitar entrabamientos que se podría generar en estas unidades de producción o de servicios para la conformación de los comités de sustanciación, mediación y conciliación.

EL capítulo VIII trata el procedimiento especial de reducción de personal, por cuanto el mismo gira en torno a la culminación de la relación de trabajo en forma colectiva, cuyo principal objetivo es el de preservar la fuente de trabajo. El capítulo XI construye el sistema de responsabilidad de los sujetos de la relación de trabajo y el capítulo X y uno de los más importantes, contiene el procedimiento sancionatorio aplicable a las infracciones derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas

en esta ley. Por último el proyecto de ley estipula las disposiciones transitorias, derogatorias y finales.

Es importante resaltar que con su promulgación se estaría implementando el acto de la mediación y conciliación, cuyo fin es orientar a los empleadores y trabajadores en procura de evitar la ruptura de la relación de trabajo, de igual manera tiene como objeto fundamental sanear el expediente, depurando el proceso de toda cuestión incidental que retrase la solución de la problemática planteada, con ocasión de la estabilidad en el trabajo y en la cual las partes planteen las defensas de sus derechos.

Los trabajadores amparados por la prórroga de la inamovilidad laboral especial decretada por el ejecutivo nacional[38], no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del trabajo de la jurisdicción. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondiente. Esto no incluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre patronos, por una parte, y trabajadores, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres meses al servicio de un patrono, quienes desempeñen cargos de confianza, los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, así como quienes devenguen para la fecha de este decreto un salario básico mensual superior a tres salarios mínimos mensuales y los funcionarios del sector público quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige.

[38] El decreto 6.603 en cuestión fue publicado en la Gaceta Oficial Nº 39.090 del viernes 2 de enero de 2009. La Inamovilidad ha venido decretándose desde el año 2001 con cada aumento de salario, pero desde el 2006 ha venido prorrogándose anualmente.

MARCO NORMATIVO

En principio la estabilidad laboral se encuentra regulada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como derecho fundamental de todo trabajador, tal y como lo señala en sus artículos:

> Artículo 87:" 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 este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y 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, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.
>
> Artículo 88: El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.
>
> Artículo 89: El trabajo es un hecho social y gozara de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
>
> 1) Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de lo derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2) Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3) Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4) Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5) Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

Artículo 93: La ley garantizará la Estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Artículo 95: "Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores y promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones…"

Para el cumplimiento de las obligaciones del Estado, indicadas en las formas anteriores, la normativa constitucional ha establecido seis principios básicos:

(a) Intangibilidad, progresividad y primacía de la realidad: Establece que ninguna norma podrá alterar los derechos y beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo (es decir, que siempre se conservarán los derechos adquiridos y no podrán disminuirse ni eliminarse, sino superarse siempre). Y, además, debe predominar lo que existe, la realidad, sobre las formalidades. Ello con el objeto de la protección del trabajo frente a la simulación y al fraude.

(b) El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales: con los cuales se tratan de evitar los atentados contra los beneficios del laborante.

(c) La interpretación de las normas laborales a favor del trabajador, cuando haya dudas o cuando existan varias normativas.

(d) La absoluta nulidad, tanto en su existencia como en sus efectos, de todo acto contrario a los lineamientos constitucionales del trabajo.

(e) La consagración del principio de la no discriminación.

(f) La protección de los menores contra toda explotación económica y social.

La garantía del cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente reside en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por la institución de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales. Además de la existencia de los órganos administrativos del trabajo (Procuraduría, Inspectoría, etc.). Ello no obsta a que las organizaciones (sindicales o de cualquier otra índole) puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la ley laboral.

Todo esto es de suma importancia, por cuanto el cumplimiento de las referidas normativas constituye garantía para que se logre alcanzar la elevación en el nivel de vida del trabajador venezolano. Debe señalarse que la satisfacción de las necesidades del trabajador trae como elemental consecuencia su identificación con la empresa y elevación de su auto-estima, pues se siente cómodo y agradado, por lo cual su respuesta (en la ejecución de su prestación de servicio y trato) será más satisfactoria, indudablemente,

lo cual valoriza la calidad de la prestación, la productividad y el mejor manejo en la administración de la empresa por el patrono.

Es interesante acotar que la mayoría de los enfoques sobre la satisfacción en el trabajo le asigna una connotación positiva, de manera explícita o implícita que debe ser maximizada. Y ello es verdad, porque con buena productividad los empresarios obtienen mejores dividendos, lo cual hace posible un desarrollo sostenido. Como corolario surge que todo ello contribuye ostensiblemente a la paz social, el progreso y prosperidad en todo el país. Estabilidad laboral absoluta:

> Artículo 450: La notificación formal que cualquier número detrabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la Jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta Diez días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses.
>
> Los trabajadores que se adhieren a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.
>
> Artículo 451: Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la Junta directiva del sindicato, desde el momento de su elección, hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuales son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical.
>
> Artículo 452: En caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores de la empresa gozarán de inamovilidad desde el momento de la convocatoria hasta la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de dos (2) meses durante el período de dos (2) años.
>
> Artículo 458: Los trabajadores gozarán de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.
>
> Artículo 506: Ningún patrono podrá despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorar sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivo de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo; y ningún trabajador podrá molestar ni incitar a

boicoteo contra algún patrono interesado directamente en una disputa de trabajo, con motivo de su actitud en tal disputa.

Artículo 520: A partir del día y la hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad durará hasta por un lapso de 180 días. En casos excepcionales el Inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo hasta por noventa (90) días más.

Artículo 526: De los trabajadores notificados del pliego de peticiones de su patrono para modificar la s condiciones de trabajo en la empresa," En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las condiciones laborales de la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley"

Artículo 356: En los buques de bandera venezolana que ocupen más de Quince (15) trabajadores, habrá un delegado de éstos, elegido por ellos, el cual gozará de fuero sindical.

Artículo 384: La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto.

Artículo 387: La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años gozará de protección dentro del año siguiente a la fecha de la adopción.

Estabilidad laboral relativa:

Artículo 112: Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

Parágrafo único: Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de ésta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

Artículo 453: Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente al 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 ls 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 de contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá 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 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) primero serán para promover las pruebas y los cinco (%) 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 este, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.

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

Artículo 454: Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o su reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre:

a) Si el solicitante presta servicio en su empresa.

b) Si reconoce la inamovilidad: y

c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.

Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así

fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.

Artículo 455: Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación..

Artículo 456: El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.

Artículo 457: Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector. Éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo[39]:

De la Estabilidad en el Trabajo:

Artículo187:Cuando el patrono despida a uno o más trabajadores deberá participarlo al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Así mismo el trabajador podrá ocurrir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que el Juez de juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le corresponden en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Artículo 188: El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en la presente Ley, pero de la decisión emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente.

[39] Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.504 del 13/08/2002.

> Artículo 189: El Juez de juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.
>
> Artículo 190: El patrono podrá persistir en su propósito de despedir al trabajador, bien en el transcurso del procedimiento o en la oportunidad de la ejecución del fallo, para lo cual deberá pagar al trabajador, adicionalmente a los conceptos derivados de la relación de trabajo y los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo.
>
> Artículo 191: Los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores, no están obligados al reenganche del trabajador despedido, pero sí al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo, cuando el despido obedezca a una justa causa que en todo caso será objeto de calificación por el Tribunal competente.
>
> Artículo 192: Será causal de destitución del Juez el hecho de que éste no decida el procedimiento en la oportunidad fijada en este capitulo.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo[40]:

> Artículo 44: El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

Estas disposiciones, buscan elevar la calidad de vida del trabajador, concretan en la práctica, los supremos derechos humanos del venezolano y de quienes conviven con él en este país: el derecho a la vida (por cuanto al tener acceso a un empleo digno, puede subsistir o existir, junto a los suyos); el derecho a la salud (pues con su salario puede obtener alimentos, medicinas, ropas, etc. que lo proteja plenamente, aparte de su acceso a la seguridad social); derecho a una vivienda (porque con empleo tendrá mayor oportunidad de obtenerla, a través de su salario, prestaciones o caja de ahorro, o por lo menos de exigir de su sindicato el acceso a cooperativas

[40] Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente Trabajo (de ahora en adelante la LOPCyMAT) que fue publicada en Gaceta Oficial Nº 38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005.

para adquirirla); derecho a la educación (porque tendrá acceso a planes de capacitación del INCE, la obtención de becas para él y sus hijos conforme al respectivo convenio colectivo de trabajo, etc.).

Así mismo, garantizan el derecho al desarrollo de su personalidad (a través de los planes de creación y recreación que deben existir en empresas y sindicatos, incluso con la asesoría del Instituto Nacional de Creación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), instituto dependiente del Ministerio del Trabajo, para desarrollar actividades como: bibliotecas, teatros, grupos corales, planes vacacionales, etc., que incluso generan actividad cultural y turística); y así, una gran cantidad de derechos que se hacen realidad evidente[41]

[41] Decreto de Inamovilidad Laboral Especial, signado bajo el Número 5.752, publicado en Gaceta Oficial De la República de Venezuela N° 38.839, de fecha Veintisiete de Diciembre de 2007. En el marco de la Ley Habilitante conferida al Ejecutivo Nacional por el poder Legislativo en fecha 01 de febrero de 2007, se presentó por ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia el proyecto de Decreto Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica De Estabilidad Laboral, cuyo objeto principal es garantizar y regular la estabilidad en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras venezolanos, con el fin de que de dicha Sala Constitucional se pronuncie sobre el carácter de Orgánica de dicho proyecto de ley.

DEFINICION DE TERMINOS BASICOS[42]

DERECHO LABORAL: (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, licita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

CONTRATO DE TRABAJO: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

RELACION DE TRABAJO: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

EXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO: El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Ésa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen

[42] Cabanellas, G. (1998) Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Buenos Aires. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L

figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

TRABAJADOR: Se considera "trabajador", a los fines de la ley de contrato de trabajo, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

EMPLEADOR: Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

CAPÍTULO III
METODOLOGIA

Diseño

Tamayo[43], mantiene que existen varios métodos dentro de los cuales se puede enmarcar una investigación, dependiendo de las disciplinas en las que se ubica el tema escogido, con base a este criterio para el desarrollo del presente estudio se seleccionó la metodología a aplicar para alcanzar los objetivos planteados. Según el problema planteado en la investigación y tomando en cuenta el objetivo general y los objetivos específicos que se persiguen, la presente investigación se apoya en un estudio exploratorio y descriptivo que según Balestrini, "Podrá estar referida a una comunidad, una organización, un hecho, las características de un tipo de gestión, conducta de individuo o grupales, comunidad, de un grupo religioso, electoral, entre otros"[44], por lo que se considera investigación descriptiva ya que la misma, permite conocer las incidencias en torno al tema.

El estudio investigativo a desarrollar, se fundamenta en el análisis documental, monográfico y descriptivo, Documental por cuanto, se basa en el análisis de la información jurídica que se encuentre sobre la materia en sus distintas fuentes en la materia, por que consiste en "el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, de fuentes bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general, el pensamiento del autor"[45] y descriptivo lo cual consiste en "… especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis". Selecciona una serie de cuestiones y mide cada una de ellas independientemente y así descubrir lo que se investiga[46].

---

[43] Tamayo, M. (1998). Manual de trabajos de grado, de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Caracas.

[44] Ob. cit

[45] de acuerdo a lo señalado en el Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho de la Universidad Católica del Táchira, (Pág. 01)

[46] tomando como base lo que dice Danhke (1998), citado por Fernández y otros, (2003. Pág. 117),

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Informacion

De acuerdo a Tamayo[47], las técnicas de recolección de información son “un conjunto de pasos que se deben seguir durante el proceso de recolección de datos, para lo cual se diseña un formulario para registrar la información obtenida”. Las técnicas son también definidas por la Universidad Pedagógica Libertador [48] como “el conjunto organizado de procedimientos que se utilizan durante el proceso de recolección de datos”. A su vez el define el instrumento como “un formulario diseñado para registrar la información que se obtiene durante el proceso de recolección”. Debido a la dinámica de la investigación, tomando en cuenta los datos requeridos, se empleara la técnica del fichaje.

En atención a la naturaleza de la actividad a desplegarse, la información disponible en los distintos formatos, como lo es soportes de información electrónica, impresas, de formatos y facsímiles será registrada materialmente, en soportes adecuados al efecto, estos vienen constituidos por el uso de las fichas en sus distintas presentaciones, adecuándose a las necesidades propias de la dinámica investigadora, pero en todo caso fichas resumen, de texto y mixtas, así como las correspondientes a que haya lugar, es decir, se registrara toda información relevante al tema en tarjetas de cartulina de tamaño variable, según la información recabada en orden primario y secundario, para conservar las ideas o conceptos útiles.

Análisis e Interpretación de la información

[47] Ob. cit

[48] Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1998). Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Doctorado. Caracas: (. pág. 6.)

Según el manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador[49]. El procesamiento de los datos "significa que el investigador debe realizar una serie de operaciones estrechamente ligadas entre si, a fin de resumir las observaciones realizadas y que ha registrado en el instrumento utilizado". Las técnicas aplicadas poseen como finalidad según Balestrini[50] "resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación". En este estudio, se inició dicho proceso una vez obtenida y recopilada la información, empleando como técnica el análisis de contenido, a través de la cual fue ordenada, clasificada, y seleccionada, culminando con el análisis sistemático de la misma.

La información una vez recolectada, estará sujeta al estudio pormenorizado y a ofrecer el sentido correcto de la misma, atendiendo a su estudio a través de la deducción, partiendo de los conocimientos generales sobre la materia, desde sus generalidades hasta sus particularidades, así como el análisis de sus mecanismos, atribuciones y competencias ciudadanas y gubernamentales, fundamentando todo el estudio y la confrontación en regulaciones concretas y reiteradas, extrayendo todo conocimiento científico vía inducción, desplegando una cuidadosa labor conclusiva, empleando la síntesis o resumen del todo.

El análisis Sistemático que según Taylor y Bodgan citado por Chópite[51] "le permite al investigador conducir la fase de recolección de datos más productivamente", lo que se desarrollara para realizar el análisis de los datos

[49] Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1998). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas.

[50] Ob.cit

[51] Chopite, B. (1995). Estudio del caso cualitativo. (1º Ed.) España. Pág.48

resultantes y por medio de estos construir el esquema a utilizar para las conclusiones finales.

Procedimientos de la Investigación

- Seleccionar y delimitar, fase en que se realiza el estudio de la información documental disponible para el desarrollo, proporcionando un número aceptable de referencias para un eficiente desarrollo, especificación, formulación, y sistematización del problema planteado.

- Estudio pormenorizado de toda la información, comprendiendo esta fase la de elaboración de parámetros ordenados lógicamente para dar respuesta a cada una de los cuestionamientos originados.

- Interpretación de la información: fase en la cual se aplicará la interpretación de las distintas normas jurídicas a ser utilizadas y el compendio de información analizada mediante el método inductivo y deductivo, lo cual fundamentará los argumentos para el desarrollo, tanto del trabajo investigativo, como del análisis, para la culminación y conclusiones correspondientes.

- Fase final, se procederá, a la redacción, trascripción, revisión y consignación del trabajo especial de grado. Para culminar con la presentación del mismo.

CAPITULO IV
ANALISIS DE RESULTADOS

GENERALIDADES Y PARTICULARIDADES DE UN CONTRATO DE NATURALEZA LABORAL A TIEMPO DETERMINADO

La expresión contrato de trabajo no figura en los códigos civiles del pasado, que legislaron sobre la materia denominándola arrendamiento o locación de servicios y la terminología laboral exclusiva, realmente fue lanzada por los economistas y se adopta oficialmente en Bélgica, en la Ley del 10 de marzo de 1900[52]. El ejemplo fue seguido rápidamente por Francia y por Suiza, países que la incorporaron a su Código de Trabajo y a su Código Federal de las obligaciones. Luego de la primera guerra mundial, sobre todo

[52] Cabanellas, Guillermo "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina.

de la segunda, el tecnicismo se ha afirmado en la legislación positiva. En cuanto a la doctrina, y como es habitual, los pareceres están divididos. Josserand, citado por Lapouble Chero[53], aprueba la denominación de contrato de trabajo, pues:

> …la antigua de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial; no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana y de independencia de los trabajadores. Regido por un estatuto original, el contrato antes llamado de arrendamiento de servicios a conquistado su autonomía, se a transformado en el contrato de trabajo y con este nombre no evoca ya, ni en el fondo ni en la forma, el recuerdo de arrendamiento de cosas: los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas.

Lo realmente cierto es que el trabajo puede ser y es objeto de diversos contratos, como el de empresa, el de sociedad, el de arrendamiento, y hasta de prestaciones inclusive gratuitas. Gide[54] señala que el trabajo es el objeto de contrato y que ningún contrato se designa por su objeto: "no se dice el contrato de tierra, ni el contrato de casa, ni el contrato de dinero, distingue las especies de contratos por los Estados de derecho que crean: aquí el estado de salariado". De ahí que proponga hablar preferentemente de contrato de salariado. Planiol[55] censura también el tecnicismo:

> Los jurisconsultos -dice- se han habituado a llamar el arrendamiento de trabajo contrato de trabajo. En derecho ésta expresión no tendría más razón de ser que la simétrica contrato de cosa, si se aplicara al arrendamiento de cosas. No hay más que una sola expresión que tenga valor científico, es ésta la de arrendamiento de trabajo.

---

[53] Lapouble Chero, Agustin "Manual Teórico Práctico de Derecho Individual del Trabajo: Doctrina, Legislación, Modelos", Lima, Cultural Cuzco, 1.998.

[54] Ob.cit.

[55] Ibid.

En la actualidad la denominación contrato de trabajo es aceptada por laboralistas y legisladores, siendo tan normal su uso como el que más a menudo se celebra y el que permite vivir a la gran mayoría de los hombres, por ello la dignidad de su categoría que es distinta a la de las restantes estipulaciones contractuales y volitivas. La Autonomía del contrato de trabajo que la fundamentan se establecen por:

a) por las especiales características jurídico sociales que informan el contrato de trabajo;

b) por las características de los factores que intervienen en el mismo y el predominante carácter humano con que debe conceptuarse el trabajo;

c) por los principios de orden público que predomina en su estructura legal;

d) por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional;

e) por la valoración conceptual del trabajo como actividad de carácter social, ajena en su contenido al de una mercancía;

f) porque sus principios jurídicos no constituyen excepciones del derecho privado desde que integran una rama autónoma del derecho;

g) porque no habría correlación entre los principios básicos del derecho común y de los del derecho de trabajo dentro del mismo cuerpo de leyes, lo que afectaría a su interpretación jurisprudencial y desnaturalizaría la institución jurídica;

h) Por el grado de vinculación y subordinación del contrato de trabajo con respecto al convenio colectivo, circunstancia que supone un

desplazamiento de la voluntad individual y privada por la de carácter social".

El hecho de constituir el contrato de trabajo la institución fundamental de una rama jurídica, el engarce del contrato laboral, individual con el derecho colectivo de trabajo, la trascendencia que el hecho social del trabajo representa y los aspectos jurídicos personales que el mismo fenómeno moviliza coopera a la autonomía de esta convención. Se destaca así que sólo el matrimonio y la adopción, instituciones jurídicas de base contractual, presentan, al igual que el contrato de trabajo la característica de aunar a las personas físicas por un vínculo jurídico; todos los demás, como norma, se fundan en una relación entre una persona y una cosa.

Ajustándose al derecho positivo, Lotmar[56] considera que el contrato de trabajo es: "aquél por el cual una persona el trabajador se obliga respecto de otra patrono a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio", donde se observa que en la parte final no se diferencia con precisión del contrato de empresa. Capitant Y Cuche[57] lo consideran como un contrato:

> …por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero fijada ya sean por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.

Rouast Y Durand[58] afirman que ése contrato es:

> …una convención por la cual una persona, llamada empleado o asalariado se compromete a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otro, llamada empleador o

[56]Extraido de: http://www.monografias.com/trabajos65/contrato-relacion-trabajo/contrato-relacion-trabajo2. (consulta 20 Mayo 2009)
[57] Ibíd.
[58] Ibíd.

> patrono, trabajando bajo la subordinación de éste mediante una remuneración en dinero llamada salario.

Krotoschin[59] estima que:

> …es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia.

En base a estos planteamientos se deduce que este tiene por objeto la prestación continuada de servicios, con carácter económico y por el cual se recibe una remuneración como recompensa por servicios prestados, bajo dependencia o dirección, de otra y se exige:

a) que los servicios sean privados, con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales;

b) que tengan carácter económico, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio;

c) que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sean en dinero, en especie o mixta;

d) que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla;

e) que dicha actividad revista carácter profesional;

f) que existe dependencia o dirección (que se corresponde con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple la función laboral) entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.

[59] Ibid.

Es decir que del concepto formulado se infiere que este es; consensual, depende de simple consentimiento; bilateral o sinalagmático, reciprocidad de derechos y obligaciones; a titulo oneroso, por la utilidad que persiguen el patrono con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador con la retribución que por ello percibe; nominado, por su notoria designación de contrato de trabajo; no depende de otro para su perfección y subsistencia; no siempre es solemne, son de tracto sucesivo, dado que la relación laboral se caracteriza precisamente por su reiteración, aunque no en cuanto al vínculo.

Sin esa exclusividad de caracteres, el contrato de trabajo puede presentar, alternativamente, otros: conmutativo, modalidad predominante cuando el trabajador percibe su retribución sea cual sea el resultado de su actividad, siempre que ponga la diligencia debida, o aleatorio, si su remuneración fluctúa totalmente de acuerdo con la producción por pieza. Puede ser, y es, además, verbal o escrito, según el procedimiento meramente personal que haya originado el nexo laboral o si ha intervenido una constancia escrita acerca de los servicios que deban prestarse y retribución al menos. Finalmente es individual, si el ingreso del trabajador al servicio del empresario sea limitado a él; o colectivo, cuando la estipulación se a hecho para un conjunto de agentes.

Para completar el contrato laboral se destaca en su característica personalísima; pero no considerando que se trate de determinado individuo, sino que el mismo sea el agente adecuado para la prestación que deba realizar; para el empresario suele ser indiferente que el trabajador sea uno u otro, pero si pone interés especial en que conozca el oficio o la actividad en que ha de desempeñarse, y según una actitud que se revelará en alguna prueba o en los primeros días de su incorporación. Los antecedentes profesionales constituyen así mismo a personalizar la prestación laboral.

En este sentido ha sido aclarado a través del desarrollo del presente estudio que la asimilación del contrato de trabajo con el arrendamiento se remonta a la época romana, en las dos variedades del arrendamiento de obra y del arrendamiento de servicios. Para aquellos tiempos, la posición no era desacertada, por los escasos contratos individuales de trabajo, debido a que los esclavos realizaban casi todas las prestaciones materiales, y gratuitamente, salvo la comida y una vivienda; por el ejercicio independiente de los oficios y la ausencia de grandes establecimientos.

Planiol[60], a comienzos del siglo XX, impugna la denominación de contrato de contrato de trabajo a tiempo determinado y sostiene que el único tecnicismo adecuado para esa idea y relación jurídica es el de arrendamiento de trabajo. Sin miramientos personales el autor declara que la cosa arrendada consiste en la fuerza de trabajo de cada individuo, energía tan utilizable por otros como la de una máquina o la de un caballo. Por contraria a la técnica, esta tesis arrendaticia es rechazada por Colin Y Capitant[61]; ya que:

> …el contrato de trabajo versa sobre la persona misma del contratante, y fácilmente se percibe todo lo que hay de artificial en un análisis que pretende, al asimilar el trabajo humano a una cosa, separar la fuerza de trabajo de la persona del trabajador. Con mucho más motivo, si comparamos los efectos jurídicos del arrendamiento y del contrato de trabajo, veremos que ninguno de esos efectos es común a ambos. Ninguna de las reglas establecidas por el Código para el arrendamiento de cosas se aplica al contrato de trabajo. No hay, consiguientemente, ninguna razón plausible para continuar diciendo que el asalariado arrienda su fuerza de trabajo al que lo emplea, ni para ver en el primero un arrendamiento y en el segundo un arrendatario.

Particularizando la teoría precedente, ciertos autores asimilan el contrato de trabajo a la locación o arrendamiento de obra, posición débil, o al

[60] Cit.
[61] Colin y Capitant; Curso Elemental de Derecho Civil, tomo 3, Editorial Reus, Madrid, 1960.

arrendamiento o locación de servicios, equiparación más sutil. Aparentemente, el contrato de trabajo se ajusta a dos distintos tipos de contrato regulados por el Derecho Civil: la locación de servicios y la locación de obra, según el trabajador prometa la prestación de servicios sin más, o bien prometa un resultado determinado como finalidad de aquella prestación. Con la locución Relación de Trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se le presta.

En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en fase de dirección. Más aún, esos nexos personales y materiales originan, como los resultantes actos jurídicos, relaciones jurídicas entre las partes.

Ahora bien, cuando en la doctrina laboral se habla de relación de trabajo se quiere decir cosa distinta de lo antes referido. Constituye el lema o tesis de los que niegan el aspecto contractual a tiempo determinado del trabajo entre empresarios y trabajadores. Se parte para ello de que en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que hasta trabaja a veces sin haber quién es su empresario y el supuesto limite tiempo a trabajar. Se argumenta también con el cúmulo de disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, se anula la voluntad de las partes.

Las Tesis Anticontractualista

Esta se fundamenta en que el acto de adhesión a un reglamento preestablecido en clausulas unilaterales priva de sus elementos esenciales al consentimiento requerido en la concepción tradicional del contrato y con

objetividad se sostiene que la relación de contrato se determina por una situación de hecho y dura mientras subsista la misma. Una de las partes, el patrono, limitado a su vez por el Derecho positivo, fija las condiciones en que deberá cumplirse la prestación laboral y el trabajador se limita a asentir, incluso sin palabras, a la regulación existente.

La doctrina francesa sostiene en cambio la teoría de la institución, porque considera esta relación una sociedad profesional, a la cual quedan sometidos los trabajadores con carácter legal, al igual que los súbditos a las leyes del Estado y recoge más bien el carácter del nexo que une al trabajador con la empresa; pero por sí sólo no excluye que pueda originarse mediante un contrato de trabajo. Los administrativistas ven en el contrato de trabajo un acto de adhesión, similar al acto-condición del Derecho Administrativo; se afirma que el llamado contrato de trabajo no hace sino individualizar un estatuto legal o reglamentario de trabajo en una relación concreta laboral; de tal manera que el trabajador, se adhiere a las condiciones laborales prefijadas por el Estado a esa entidad.

En otra perspectiva la relación de trabajo se basa en la teoría de la incorporación al empleo o asunción del trabajador por la empresa, hechos que ponen en marcha una serie de efectos jurídicos y un vínculo de igual índole. La incorporación o la asunción, pese a situar la iniciativa en una u otra de las partes laborales, no ofrece diversidad esencial.

La manifestación contractual constituye la fase inicial y voluntaria entre las partes; en tanto que el régimen ulterior de la ejecución de los servicios presenta los contornos de una relación de hecho, el contrato deriva en una relación jurídica, en tanto que de la prestación surge una relación simplemente de hecho. Siendo el de trabajo un contrato consensual, es evidente que la relación jurídica se iniciará tan pronto como el concierto de voluntades se produzca, por la manifestación del consentimiento; mientras la

relación de trabajo surgirá cuando el trabajador comience la prestación de su actividad profesional bajo la dirección del patrono.

Requisitos Esenciales del Contrato de Trabajo

Son esas circunstancias o condición taxativamente establecidos para la existencia o ejercicio de un derecho, implican la validez y eficacia de un acto, para la exigencia de una obligación. Referidos al contrato, los requisitos designan los presupuestos personales, reales y formales que deben concurrir para su perfección y eficacia. Según sus grados imperativos o circunstanciales, se distingue entre requisitos esenciales, naturales y accidentales, clase esta última en que no existe propiamente la necesidad que los requisitos requieren. Esenciales son la capacidad, el consentimiento, el objeto y la discutida causa. Naturales, los propios de cada convenio, como la prestación de servicios y el salario en la contratación laboral.

Los accidentales los configuran la condición, el plazo, el modo y las cláusulas específicas y sus requisitos se subdividen en comunes: el consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa; especiales: bilateral, onerosidad, índole personalísima y otros caracteres; y particulares o especialísimos: subordinación, profesionalidad, exclusividad y estabilidad. En este sentido, la capacidad es la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer un oficio o empleo, la suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas, conjuntamente con la habilidad o potestad para contratar, para adquirir derechos y contraer obligaciones.

La capacidad, o aptitud de obrar válidamente por sí mismo, constituye la regla jurídica; y la incapacidad, la excepción, que debe constar expresamente en la ley u otra norma, se diferencia de personalidad: la segunda indica la posibilidad de ser sujeto de derechos; la primera, la de obrar válidamente. De ahí que el consentimiento es el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad, respecto a un acto externo, querido

espontáneamente, sin cortapisas ni vicios que anulen o destruyan la voluntad. La inteligencia, delibera: la conciencia, juzga; la voluntad, resuelve y supone el consentimiento los elementos siguientes:

A) pluralidad de sujetos, porque la contratación consigo mismo no se admite en el convenio de trabajo;

B) capacidad, porque nada vale jurídicamente la voluntad del que no puede obligarse ni aceptar ajenas obligaciones;

C) voluntad, que exprese la conformidad contractual y el resultado de las voliciones singulares;

D) declaración, por la insuficiencia vincular del consentimiento interno o psicológico, aunque puede ser tácita o expresa la misma;

E) concordancia entre la voluntad interna y la declaración, cuya discrepancia divide a la doctrina, si bien los prácticos se inclinen por la preferencia de la declaración para consolidar las situaciones jurídicas, a menos de prueba en contrario.

El consentimiento es requisito esencial del contrato de trabajo; si falta, puede haber trabajo, pero no contrato. Si la voluntad individual de las partes presenta esa importancia para crear el vínculo contractual, no reviste la misma trascendencia para la regulación concreta, para establecer las distintas cláusulas de las estipulaciones. Se debe esto a que la voluntad del legislador, al servicio de la justicia y para equilibrar la posición del trabajador, traza los derechos y obligaciones principales del contrato de trabajo, sin permitir derogaciones ni ante el acuerdo dual del acreedor y deudor de trabajo. Por esa razón, el consentimiento resulta eficaz para iniciar o para rescindir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo; pero no para modificar las cláusulas esenciales de la relación jurídica, fijadas previamente por el legislador o en los pactos sobre las condiciones de trabajo.

MARCO NORMATIVO VIGENTE QUE REGULA LOS CONTRATOS A TIEMPO DETERMINADO EN VENEZUELA

El Contrato de trabajo se encuentra amparado en principio por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela así como también en la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su Reglamento y demás leyes laborales que de alguna manera protegen al trabajador y les consagra derechos como consecuencia de la prestación de sus servicios. A nivel constitucional, el contrato de trabajo se encuentra regulado por el artículo 89 el cual señala que**:**

> Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
>
> 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
>
> 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
>
> 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
>
> 4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
>
> 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
>
> 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

La Ley Orgánica del trabajo, publicado en fecha Diecinueve (19) de Junio del año 1997, estipula lo concerniente al contrato de trabajo, de la siguiente manera:

> Artículo 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.
>
> Artículo 68. 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.
>
> Artículo 69. Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:
> a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono.
>
> b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.
>
> Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.
>
> Artículo70. El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.
>
> Artículo 71. El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes:
>
> a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes;
>
> b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible;

c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso;

d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada;

e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea.

f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago.

g) El lugar donde deba prestarse el servicio.

h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.

Artículo 72. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Artículo 73. El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Artículo 74. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

Artículo 75. El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono.

Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Artículo 76. En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años.

En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.

Artículo 77. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos.

a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.

b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador.

c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.

Artículo 78. Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia. Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono

Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.

El trabajador deberá recibir del patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgado en fecha 28 de abril del año 2006, se encuentran también, estipulaciones para los contratos de trabajo, en los siguientes artículos:

> Artículo 24. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pautado y a las consecuencias que de él deriven, según:
>
> a) La Ley
>
> b) Los convenios colectivos y los laudos arbitrales.
>
> c) Los acuerdos colectivos.
>
> d) Los Reglamentos y prácticas internas de las empresas.
>
> e) La costumbre.
>
> f) El uso local. y
>
> g) La equidad.
>
> Parágrafo único: Los reglamentos internos deberán observar las normas de orden público laboral y gozar de amplia publicidad en el ámbito de la empresa con la finalidad de garantizar su conocimiento.
>
> Artículo 25. Las partes podrán pactar en los contratos de trabajo celebrados por escrito un período de prueba que no excederá de noventa (90) días continuos, a objeto de que el trabajador o trabajadora juzgue si las condiciones de trabajo son de su conveniencia y el patrono o patrona aprecie sus conocimientos y aptitudes.
>
> Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el contrato de trabajo sin que hubiere lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de los derechos que se hubieren causado en proporción al tiempo trabajado, así como el preaviso correspondiente de conformidad con el artículo 104 de la ley Orgánica del Trabajo.
>
> Parágrafo Primero: Será nula la estipulación que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora hubiere desempeñado las mismas o similares funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad.
>
> Parágrafo Segundo: El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador o trabajadora, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido aquel.
>
> Artículo 26. Se entenderán que median razones especiales que justifican dos (2) o más prórrogas del contrato a tiempo determinado, sin alterar su condición, cuando la circunstancia que justificó su celebración, en los términos del artículo 77 de la

> Ley Orgánica del Trabajo, se extendiere por tiempo superior al previsto al momento de la celebración de aquel contrato.

Contratos de trabajo a tiempo Determinado:

En este tipo de contratación, lo cierto es el lapso de duración del mismo o la culminación de la obra o tarea a realizar como lapso, las partes han limitado la duración de la prestación de servicios del trabajador, cabe mencionar que este acuerdo muy pocas veces es de ambas partes, por lo general es una decisión del empleador; estos contratos preferentemente deben realizarse por escrito donde conste la fecha cierta de expiración. El artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo establece que el contrato celebrado por tiempo determinado "concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga", contemplando a demás que:

> "En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.
>
> Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación."
>
> El termino para su vencimiento, no puede ser mayor a un (1) año para los obreros ni de tres (3) para los empleados, pero pueden ser prorrogados por un vez sin perder su condición específica.

Los contratos por tiempo determinado, igual que los celebrados para una obra determinada no pueden ser resueltos anticipada e injustificadamente por las partes, sin que ello cause a favor del perjudicado la acción de daños y perjuicios a que se refiere el artículo 110 de la L.O.T, Este tipo de contratos puede ser celebrado únicamente cuando existan ciertas

circunstancias, estipuladas por la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 77, siendo los mismos:

- Cuando así lo exija la naturaleza del servicio, teniendo como ejemplo los vendedores temporales en alta temporada en los distintos comercios o los encuestadores contratados para un fin en específico.
- Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador, lo cual se relaciona con las causales de suspensión lícita del contrato de trabajo, en ciertos casos excepcionales, establecidos por ley, en los cuales se le debe garantizar al trabajador suspendido su puesto de trabajo.
- En el caso referido en el artículo 78 de la Ley Orgánica del Trabajo, mencionado con anterioridad, referido al caso de trabajadores de venezolanos en territorio extranjero.

Contrato de trabajo para una Obra determinada: Estipulado en el artículo 75 de la Ley Orgánica del Trabajo, anteriormente señalado, en virtud del cual la prestación del servicio por parte del trabajador, tiene por objeto la realización de una obra o la ejecución de un servicio precisados por las partes. La duración de este tipo de contrato está referida a la labor que le corresponde realizar al trabajador y no a la totalidad de la obra que se propone ejecutar el patrono. Por su naturaleza no es susceptible de prórroga, y en caso de que la relación entre las partes continúe luego de concluida la obra, se considera regida por un nuevo contrato.

Si en este nuevo contrato no se define su duración, no renacen las condiciones del anterior, sino que se estima celebrado por tiempo indeterminado. Se entiende que el contrato ha terminado cuando ha concluido la parte de la obra que corresponde ejecutar al trabajador, dentro de la totalidad proyectada por el patrono. La terminación de este tipo de contrato de forma unilateral, sin causa justificada, antes de la conclusión de la obra determinada, obliga a la indemnización por daños y perjuicios de

conformidad con el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo. Agrega Guzmán[62], otra clasificación, la cual es la siguiente:

Según la Remuneración:

Contratos de remuneración por unidad de tiempo: el cual es exigible por períodos de tiempo. Contratos de Salario variable: Según el resultado:

- Contrato de trabajo a destajo o por piezas: La remuneración o salario se paga en atención al resultado del trabajo y al tiempo.
- Contrato de trabajo por tarea: La remuneración se pacta en atención al resultado y al tiempo.
- Contrato de trabajo a comisión: Se diferencia del contrato a destajo, de que la comisión depende, a veces, de factores extraños al esfuerzo mismo del trabajador.

TRATAMIENTO PROTECCIONAL ORDENADO EN DERECHO PARA LOS CONTRATOS A TIEMPO DETERMINADOS.

El contrato de trabajo es una locación de servicios en el sentido del Derecho Civil, cuyas disposiciones, por consiguiente, le son aplicables en tanto no existan normas especiales para el primero. Sin embargo, los conceptos locación de servicios y contrato de trabajo no son, por eso, idénticos; ya que no toda locación de servicios es un contrato de trabajo. La

62

locación de servicios bien puede convenirse entre dos personas sin que una de ellas tenga que abandonar su independencia personal, al someterse al derecho de dirección de la otra. El contrato de trabajo, en cambio, no se concibe sin la existencia de una dependencia jerárquica. La ley sustantiva a regulado la protección de los trabajadores que están investidos de inamovilidad laboral bien sea absoluta o relativa, a través de recursos o acciones contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo como en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Recursos:

Actualmente es competencia de la jurisdicción administrativa, representada por la Inspectoría del Trabajo competente por el territorio, para decidir acerca de los procedimientos tanto de calificación de falta el cual inicia el empleador que quiere despedir justificadamente a un trabajador, como del procedimiento de reenganche del trabajador que siendo despedido injustificadamente solicite la protección a su régimen de inamovilidad; este es un mismo procedimiento que debe ser iniciado por los trabajadores bien sea que estén investidos de inamovilidad laboral absoluta o relativa. Este procedimiento Rondón[63] lo denomina "cuasijurisdiccionales", en virtud de que:

> …la administración actúa como un árbitro para decidir una controversia entre partes. De allí que en los mismos, obviamente, el autor del acto no persigue la tutela de ningún interés propio, salvo el de otorgar la justicia que le es requerida.

a) Procedimiento Administrativo de Calificación de despido cuando hay inamovilidad:

El patrono que quiera despedir a un trabajador amparado bajo el régimen de Inamovilidad laboral, debe solicitar por ante la Inspectoría del Trabajo respectiva, la correspondiente calificación de despido, debido a que

[63] Rondón De Sansó, Hildegard, Los actos cuasi jurisdiccionales, Ediciones Centauro. Caracas, 1990, pp. 3 y ss.

es éste el órgano encargado de autorizar dichos despidos, luego de que quede suficientemente evidenciado que determinado trabajador a incurrido en alguna de las faltas contenidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo. Este procedimiento se encuentra regulado en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo el cual señala lo siguiente:

> Artículo 453: "Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente al 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 ls 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 de contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá 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 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) primero serán para promover las pruebas y los cinco (%) 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 este, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.
>
> El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los días (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De ésta Resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan".

Tal y como se desprende del mencionado artículo, este procedimiento tiene unas características particulares, en primer lugar, el patrono es quien lo activa es, en segundo lugar, corresponde al ente administrativo autorizar el despido y en tercer lugar, no opera un lapso de caducidad para activarlo y sus las características se resumen a:

- Que la competencia de conocer le esta atribuida a la Inspectoría del Trabajo donde esté domiciliado el sindicato, y en extenso, debe interpretarse a la que tenga jurisdicción en el domicilio del trabajador, o específicamente donde realice su faena.

- Debe activarla o solicitarla el patrono, cuando pretenda despedir justificadamente a un trabajador que goce de inamovilidad.

- El procedimiento se inicia por solicitud del patrono, contentiva de: su nombre y domicilio y los de la empresa que representa así como el carácter con que actúa; nombre y cargo o función del trabajador que se pretende despedir; y, la explanación de los hechos o motivos en que se pretende justificar el despido.

- Admitida la solicitud el Inspector ordenará la comparecencia del trabajador, para el segundo día hábil siguiente a su citación, a una hora determinada. La citación del trabajador se practicará con arreglo a lo que dispone la ley adjetiva civil; es pues la citación personal el mecanismo más idóneo, porque resulta a todas luces evidente que el trabajador no tiene oficina receptora de correspondencia,

- El acto de la contestación tiene las siguientes notas especiales: si el trabajador contesta, se impone la obligación legal del Inspector de exhortar a las partes a la conciliación; si no comparece el trabajador o el patrono, se les concede al uno o al otro , una hora de espera; si no comparece el patrono se considerará como desistida la solicitud de calificación de despido, salvo que justifique que por fuerza mayor no pudo

asistir; la no comparecencia del trabajador se reputará como un contradicción de las causa invocadas como justificativas del despido.

- De no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales tres (3) son para promover y los cinco (5) restantes para la evacuación de las pruebas promovidas.

En los lapsos de pruebas, los interesados y sus representantes, podrán promover todos los medios de pruebas previstos en cualesquier medio de prueba previstos en el ordenamiento jurídico-positivo, no prohibido expresamente por la ley y que considere conducente sus pretensiones.

- El segundo día hábil siguiente al vencimiento del lapso probatorio, se oirán las conclusiones escritas, y dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el Inspector del trabajo producirá su Resolución, la cual queda firme, por ser inapelable, quedando solo contra ella el recurso contencioso de anulación.

a) Procedimiento administrativo de solicitud de Reenganche y pago de salaros caídos o de reposición a la situación anterior:

De conformidad con el Decreto de Inamovilidad laboral especial vigente de fecha Veintisiete (27) de diciembre de 2007, signado bajo el número 5.752, y con la Ley Orgánica del Trabajo en sus artículos 454,455 y 456, el trabajador que gozando de inamovilidad es despedido sin el cumplimento por parte de su patrono de solicitar formalmente la calificación de su despido, tiene el derecho a iniciar un procedimiento de reenganche a su puesto de trabajo si fue despedido de manera injustificada o de solicitar la reposición a la situación anterior en caso de que haya sido objeto de una desmejora laboral o de un traslado sin su consentimiento. Con este procedimiento se

persigue tutelar el derecho irrenunciable del trabajador a su inamovilidad, impidiendo que la conducta omisiva del patrono, de no solicitar la calificación del despido, pueda lesionar el derecho del trabajador. Los mencionados artículos señalan lo siguiente:

> Artículo 454: Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o su reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre:
>
> a) Si el solicitante presta servicio en su empresa.
>
> b) Si reconoce la inamovilidad: y
>
> c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.
>
> Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.
>
> Artículo 455: Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación.
>
> Artículo 456: El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.

Este procedimiento es aplicable tanto a los trabajadores que gozan de una estabilidad absoluta como los que están amparados por la inamovilidad relativa, por consiguiente se aplica a:

- Trabajadores amparados por su derecho a ejercer una actividad sindical y el derecho a negociar colectivamente:
- Para los trabajadores promoventes de un sindicato, desde la fecha de la notificación de su propósito de constituir la asociación, hecha por escrito al Inspector del Trabajo de la jurisdicción, hasta diez (10) días continuos luego de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. El lapso total de esta inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses (Artículo 450 L.O.T)
- De los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, en número no mayor de los límites señalados en el artículo 451 de la Ley Orgánica del trabajo, desde el momento de su elección gasta tres (3) meses siguientes luego de vencido el término para el cual fueron electos.
- Para los trabajadores presentantes de un proyecto de convención colectiva de trabajo por ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción, durante el período de las negociaciones conciliatorias, hasta por un lapso de 180 días, prorrogables hasta por otros 90 en casos excepcionales, a juicio del Inspector (Art 520 L.O.T).
- Para los miembros de las Juntas Directivas Seccionales de un sindicato nacional en una entidad federal, hasta un número no mayor de cinco(5)
- De los trabajadores de la empresa durante el proceso de elecciones sindicales, desde la convocatoria hasta la elección, sin que este lapso pueda exceder de dos (2) meses cada dos (2) años. (Artículo 452 L.O.T) Para los miembros de las Juntas Directivos Seccionales de un sindicato nacional en una entidad federal, hasta un número no mayor de cinco (5).(Art.418 L.O.T)
- Los trabajadores durante la tramitación de un conflicto de trabajo. (Art.458 L.O.T), desde la presentación de un pliego de peticiones

hasta el acuerdo de las partes en la junta de conciliación (Artículo 485 L.O.T), o, en caso de huelga, mientras esta dure, resuelto el conflicto termina la inamovilidad, pero la participación activa del trabajador en el conflicto no puede ser alegada como causa justificada de despido por el patrono (Artículo 506L.O.T). Los trabajadores involucrados en una Reunión Normativa Laboral quedan comprendidos en este aparte (Artículo 533,538 L.O.T)

- De los trabajadores en conflicto de solidaridad desde la declaración de solidaridad hasta la cesación del conflicto principal (Artículos 503 y 458 L.O.T)
- De los trabajadores notificados del pliego de peticiones de su patrono para modificar las condiciones de trabajo en la empresa (Artículos 525 y 520 L.O.T)o para reducir su personal, desde la fecha de recibo del pliego por el Inspector del Trabajo. (Artículos 475 y478 L.O.T).
- El delegado en los buques de bandera venezolana que ocupe más de quince (15) trabajadores, gozará de fuero sindical.
- El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.(Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, art. 44)

Trabajadores no ligados al ejercicio de la actividad sindical, que gozan de inamovilidad especial:

- La mujer embarazada, durante todo su período de gestación, hasta un año luego del parto. (Artículo 384 L.O.T)

- La mujer adoptante de un menor de tres (3) años, desde el momento en que este le sea dado en colocación familiar hasta un año luego de esta fecha. (Artículos 84,387 L.O.T)
- Los trabajadores afectados por el la suspensión de su relación laboral al encontrarse amarrado temporalmente (Artículos 93 y 354 L.O.T)
- La Inamovilidad reconocida a los individuos de la tripulación de buques mercantes por la Ley de Navegación. (Artículo 63)

De conformidad con el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, y el decreto de inamovilidad laboral signado bajo el número 5.257 los trabajadores investidos de estabilidad relativa, pueden iniciar éste procedimiento en caso de ser despedidos injustificadamente, ellos son:

- Trabajador permanente: el cual es aquel que por la naturaleza de la labor que realiza, espera prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida. (Artículo 113 L.O.T).
- Con más de tres (3) meses de servicio: se requiere que haya permanecido en su puesto de trabajo por más de tres (3) meses , los cuales han de contarse de conformidad con el artículo 12 del Código Civil, desde el día siguiente al de la fecha del acto que da lugar al lapso, y concluirá el día de fecha igual a la del acto, del año o mes que corresponda para completar el número del lapso.
- Se debe tratar de un trabajador que no sea de dirección: es un considerado un trabajador de dirección aquel en el cual se configuren uno de los tres (3) supuestos que se refieren a continuación, aquel que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, oque tenga el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros o aquel que pueda sustituir al patrono en todo o en parte de sus funciones.

De conformidad con el autor Petit Da Costa[64]. Las características de este procedimiento son:

- Lo activa el trabajador afectado, el cual tiene un lapso preclusivo de treinta (30) días continuos, que si bien el legislador no indica a partir de cuándo se cuenta, su oportunidad ha de contarse a partir de la fecha en que se produzca el despido, traslado o desmejora.
- La solicitud puede ser verbal o escrita, que en el caso de lo primero lo recogerá por escrito el Inspector. El acta, aun cuando no lo diga el dispositivo legal deberá contener: a) La identificación del trabajador, el cargo o funciones que desempeña; b) la explanación de los hechos por los cuales se considera despedido, trasladado o desmejorado, c)el nombre de la empresa y el de su representante.
- De dicha solicitud será notificado el patrono, acogiéndose el mecanismo de notificación del artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- El segundo día hábil siguiente, habrá el acto de comparecencia o interrogatorio del patrono, sobre los puntos a que alude el 454, esto es, si el solicitante presta servicios en la empresa, si reconoce la inamovilidad y si efectuó el despido o le desmejoró sus condiciones laborales, conocido como el acto de contestación del procedimiento de reenganche.

En la práctica ocurre con este procedimiento, que la no comparecencia de la parte patronal se toma como una admisión de los hechos y por consiguiente se declara con lugar en el acto de contestación, a no ser que existan causas de fuerza mayor que justifiquen su falta.

[64] Petit Da Costa. Frank .Los Procesos de Estabilidad Laboral. Editorial Liber.2005

b) Procedimiento de estabilidad laboral según la Ley Orgánica Procesal del Trabajo:

Este procedimiento de encuentra consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en los siguientes artículos:

> Artículo187:Cuando el patrono despida a uno o más trabajadores deberá participarlo al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.
>
> Así mismo el trabajador podrá ocurrir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que el Juez de juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le corresponden en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.
>
> Artículo 188: El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en la presente Ley, pero de la decisión emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente.
>
> Artículo 189: El Juez de juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.
>
> Artículo 190: El patrono podrá persistir en su propósito de despedir al trabajador, bien en el transcurso del procedimiento o en la oportunidad de la ejecución del fallo, para lo cual deberá pagar al trabajador, adicionalmente a los conceptos derivados de la relación de trabajo y los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo.
>
> Artículo 191: Los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores, no están obligados al reenganche del trabajador despedido, pero sí al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo, cuando el despido obedezca a una justa causa que en todo caso será objeto de calificación por el Tribunal competente.

> Artículo 192: Será causal de destitución del Juez el hecho de que éste no decida el procedimiento en la oportunidad fijada en este capítulo.

Inicio de este procedimiento:

- Participación patronal: Esta participación a que esta obligado el patrono , no inicia el procedimiento de calificación de despido, simplemente es el cumplimiento de una obligación legal, que queda supeditada su relevancia, si el trabajador opta por solicitar la calificación de despido, en cuyo caso sí se inicia el procedimiento de estabilidad laboral, y dentro del cual, para que el patrono pueda debatir en igualdad de condiciones, requiere de haber cumplido con la participación.; esta participación debe contener una notificación circunstanciada del momento, tiempo y demás hechos que rodean al despido.
- Participación del trabajador: El primer aparte del artículo 187 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo le impone al trabajador la carga de solicitar la calificación del despido que ha sido objeto, cuando pretenda el reenganche, sancionándole con la pérdida de ese derecho para el caso de no solicitarla, mas no de los demás derechos consagrados en la ley laboral.

Presupuestos de procedencia del despido justificado:

- Debe ocasionarse y fundamentarse en alguna por lo menos de las causales contenidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- El patrono o su representante legal debe presentarlo por escrito, ante el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente, bien sea del lugar donde se prestó el servicio, o donde se puso fin a la relación laboral o donde se celebró el contrato de trabajo o en el domicilio del trabajador.

- El patrono tiene la obligación de participar el despido dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su realización.

- En el supuesto de que el patrono no participe el despido al juez competente, dentro del lapso mencionado en el artículo 187 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se le tendrá por confeso, en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa..

Presupuesto de procedencia del juicio de calificación de despido:

- El sujeto activo del juicio de calificación de despido es el trabajador afectado por la decisión del patrono de dar por terminada la relación laboral invocando justa causa para ello.

- El sujeto pasivo es el patrono que unilateralmente dio por terminada la relación laboral invocando justa causa y despidió al trabajador afectado.

- La oportunidad procesal para que el trabajador despedido proponga la calificación del despido judicialmente es dentro de los cinco (5) hábiles siguientes desde la fecha del despido o desde la fecha cuando tuvo conocimiento del mismo; si el trabajador despedido deja transcurrir este lapso, perderá el derecho al reenganche y al pago de los salarios caídos, pero no así a los demás que le corresponde por su condición de trabajador, los cuales podrá demandar por ante los tribunales de trabajo competente.

- La pretensión del trabajador demandante consistirá en que se califique su despido cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada por el patrono para fundamentar su despido, con la finalidad de que el juez ordene su reenganche a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que disfrutaba para la fecha del despido.

- El Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo deberá ceñirse a todo el procedimiento contenido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, pero la sentencia la dictará en forma oral el Juez de Juicio de Primera Instancia del Trabajo.

- El Juez de Juicio de Primera Instancia del trabajo en la sentencia se pronunciará sobre el fondo de la causa y declarará con o sin lugar la solicitud del reenganche y el pago de los salarios caídos.

Recurso de apelación:

La sentencia dictada por el Juez de Juicio de Primera Instancia del Trabajo competente será apelable ante el Juez Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles competentes a su publicación. El Juez Superior del Trabajo competente decidirá el recurso de

apelación en la forma prevista en los artículos 163 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Esta sentencia podrá ser impugnada por medio del recurso de control de la legalidad establecido en los artículos 178 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, si se cumplen los presupuestos procesales de que violente o amenace con violentar las normas de orden público o cuando la sentencia sea contraria a la reiterada doctrina jurisprudencial de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Persistencia del despido:

El patrono podrá persistir en el despido proponiéndolo por escrito ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo o por ante el Juez de Juicio del Trabajo competente, bien sea en el transcurso del procedimiento de calificación de despido o bien en la oportunidad de la ejecución del fallo. (Art 190 LOPT). Para que proceda la persistencia del despido por el trabajador demandado es que debe pagar al trabajador accionante sus derechos laborales causados por su tiempo de trabajo, los salarios que hubiera dejado de percibir durante el procedimiento y las indemnizaciones establecidas en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo[65].

Una vez que el patrono presta en el despido y pago de los derechos antes mencionados, el trabajador tiene derecho a recibir conforme o a manifestar su inconformidad con el pago consignado antes de la ejecución del fallo; en el segundo caso el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo o el Juez de Juicio del Trabajo , convocará a las partes a una audiencia que tendrá lugar al segundo (2) día hábil siguiente y mediará la solución del conflicto, si no se procura la avenencia de las partes, el Juez del Trabajo deberá decidir de inmediato sobre la procedencia o no de

[65] Cit.

lo alegado por el trabajador. Esta decisión podrá ser apelable en los términos consagrados en la ley adjetiva laboral.

APLICABILIDAD DEL REGIMEN DE ESTABILIDAD LABORAL A LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO

Las relaciones laborales bajo la modalidad de contrataciones a tiempo determinado son cada vez más frecuentes en Venezuela, En este tipo de contratación las partes han limitado la duración de la prestación de servicios del trabajador, cabe mencionar, como se indica en páginas anteriores, que este acuerdo muy pocas veces es de ambas partes, por lo general es una decisión arbitraria del empleador. Este tipo de contratación es perfectamente legal dentro del país, encontrándose regulada por la vigente Ley Orgánica del Trabajo[66] en los artículos siguientes:

> Artículo 72: El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.
>
> Artículo 74: El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.
>
> En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.
>
> Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se

[66] Cit.

celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

Artículo 76: En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años. En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.

Artículo 77: El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio;

b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y

c) En el caso previsto en el artículo 78 de ésta Ley.

Artículo 78: Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia.

Además serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y
b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.
c) El trabajador debe recibir de su patrono antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

Tal y como lo señalan estos artículos, las contrataciones a tiempo determinado son válidas siempre que no sean objeto de una prórroga y se

celebren solo bajo sus supuestos de admisibilidad; cuando un trabajador se encuentre bajo esta modalidad y sea objeto de un despido injustificado, no se encuentra amparado por la estabilidad laboral, ya que desde el momento en que inicia su relación laboral tiene conocimiento de que la misma va a transcurrir dentro de un tiempo determinado; es estos casos corresponde al laborante además del pago de sus derechos laborales correspondientes, equivalentes a antigüedad, vacaciones, bono vacacional, utilidades, retenciones indebidas, salaros retenidos que le correspondan por la prestación de sus servicios, entre otros que se le adeuden, el pago de una indemnización contenida en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo[67], el cual señala lo siguiente:

> Artículo 110: cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono, deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.
>
> En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el juez, la cual no podrá excederle la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. Quedan a salvo las acciones y defensas del derecho común.

La problemática surge con respecto a la relaciones laborales a tiempo determinado que son objeto de más de una prórroga o que no se encuentran enmarcadas dentro de alguno de los supuestos indicados en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo, en estos casos se trata de encubrir una relación laboral a tiempo indefinido en virtud de que a si bien se encuadra dentro de los referidos supuestos ha sido objeto de más de una prórroga que lo

[67] Cit.

convierte en contrataciones laborales a tiempo indeterminado o simplemente al no configurarse estos supuestos (Artículo 77) se considera dicho contrato nulo y sin efectos legales.

En estos referidos casos, es donde entra a jugar un papel determinante los procedimientos de estabilidad laboral establecidos en Venezuela por cuanto son el mecanismo idóneo para proteger a los trabajadores victimas de despidos injustificados, sin embargo es común al suceder a estos trabajadores el despido que la empresa alegue la existencia de contrataciones legales a tiempo determinado, es allí donde entra al juego el otro papel fundamental de los administradores de justicia en tratar de descubrir la realidad existente, tomando en consideración la situación de débil jurídico del trabajador, el cual muchas veces no tiene conciencia del derecho que le ampara.

CONCLUSIONES

Los contratos de trabajo a tiempo determinado, son aquellos en que las partes han limitado la duración de la prestación de servicios del trabajador, siendo, por lo general es una decisión arbitraria del empleador; estos contratos preferentemente deben realizarse por escrito donde conste la fecha cierta de expiración; éstos como todo contrato están conformados por el consentimiento, el objeto, y la causa y tienen unos presupuestos legales para su procedencia, cuyo incumplimiento los convierten en nulos y se considera pasan a ser contrataciones a tiempo determinado.

La estabilidad laboral es un derecho constitucionalmente consagrado a todos los trabajadores en Venezuela, la misma se puede ver vulnerada en los casos de las contrataciones a tiempo determinado las cuales, son ilegales bien sea por qué no se cumple en los contratos con los supuestos legales que ameriten tal contratación o por que han sido objeto de sucesivas prórrogas, en estos casos, de conformidad con la Ley se considera que dichas contrataciones son nulas.

El régimen de estabilidad laboral absoluta, se establece a los fines de proteger el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente, así como también el derecho la maternidad, los cuales son derechos constitucionales de todo trabajador, y constituyen casos de Inamovilidad temporal, puesto que esta se manifiesta ordinariamente como una garantía ilimitada en el tiempo mientras el supuesto exista. El régimen de estabilidad relativa, ampara a todo trabajador permanente, que tenga más de tres (3) meses al servicio de un patrono, que no ejerza un cargo de dirección.

En Venezuela existe actualmente un régimen de estabilidad laboral tanto absoluta como relativa, se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en su puesto de trabajo, sin ser víctima de despidos injustificados por la parte patronal, aunado a esta

estabilidad existe hoy día una inamovilidad especial, consagrada a través de un Decreto de Inamovilidad especial, el cual constituye otro mecanismo de defensa ante los despidos injustificados

BIBLIOGRAFIA

Bachelet, Vittorio. "Estructuras y garantías de la actividad empresarial del Estado". La Empresa Pública. Tomo I. Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, 1970.

Barnatán.M. Enciclopedia .Acontecimientos que cambiaron la historia. Barcelona. Edición. Torrenza 1975.

Beck, U. ¿Qué es la globalización? Editoriales Piados. Buenos Aires.1999.

Buen L. Néstor. "Derecho del trabajo" onceava edición, Editorial: Porrúa S.A., México D.F., 1996.

Cabanellas, G. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Buenos Aires. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L 1998

Cabanellas, Guillermo "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina1996.

Carballo Mena, C. Delimitación del contrato de trabajo. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.2001

Carrillo Zalce, Ignacio, "Apuntes para el curso de Introducción al estudio del derecho", Editorial: Banca y comercio S.A. de C.V., México, 1994.

Código Civil. Congreso de la República de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Caracas, lunes 26 de julio de 1982. Número 2.990 Extraordinario

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5453 (Extraordinario), Marzo 24 de 2000.

Colin y Capitant; Curso Elemental de Derecho Civil, tomo 3, Editorial Reus, Madrid, 1960.

Chafven, A. Economía y ética. Ediciones Rialp. Madrid.1991.

Chopite, B. Estudio del caso cualitativo. (1º Ed.) España. 1995.

De La Cueva, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo, Novena Edición, Tomo II, Editorial Porrua, S.A., México, 1969.

Díez-Picazo Luis, Encarna Roca Trias, Y Antonio Manuel Morales Moreno. Los Principios Del Derecho Europeo De Contratos, Ed.Civitas, Madrid.2002

Decreto de Inamovilidad Laboral Especial, N°5.752, publicado en Gaceta Oficial De la República de Venezuela N° 38.839, de fecha Veintisiete de Diciembre de 2007.

Enciclopedia Multimedia Grolier", Editorial: Grolier, Estados Unidos, Edición en español CD I. 2000.

Enciclopedia Autodidacta Quillet", 27ª edición, 4ª reimpresión, Editorial: Cumbre, S.A., México D.F., 1989, Tomo I.1996.

Galbraith, J.K. La cultura de la satisfacción. Ariel. Barcelona.2000.

Galingo Garfias, Gabriel. "Estudios de Derecho Civil" UNAM, México 1981.

Giddens, A. y Hutton, W. En el límite: la vida en el capitalismo global (comp.). Kriterios Tusquets. Barcelona.2000.

http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/dertrabcontrtrab

Tapscott, Caston, "Cambio de Paradigmas empresariales", Segunda edición, Editorial: Mc Graw Hill, México, 1995.

Ramírez y Garay. Recopilaciones. Ed Elba, 2006.

Resumen Actualización en Derecho Laboral - Conflictos Colectivos del Trabajo, Universidad Austral, Facultad de ciencias Empresariales, Rosario, septiembre 1992.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 38.426 de fecha 28 de abril del 2006.

http://www.monografias.com/trabajos65/contrato-relacion-trabajo/contrato-relacion-trabajo2.

Lapouble Chero, Agustin "Manual Teórico Práctico de Derecho Individual delTrabajo: Doctrina, Legislación, Modelos", Lima, Cultural Cuzco, 1.998.

Lares Soto, A. Calidad de vida en el trabajo. Consultores Asociados BL Servicios Editorial. Caracas1998.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5.152.1.997, Junio 19.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.504 del 13/08/2002.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente Trabajo. Gaceta Oficial Nº 38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005.

Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho de la Universidad Católica del Táchira, 2004.

Martín, H. y Schumann, H. La trampa de la globalización. Taurus. Madrid.1998

Martínez López, M. Trabajo y tiempo libre. Ediciones Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.1999.

Reich, R. El trabajo de las naciones. Javier Vergara Editor. Buenos Aires.1993.

Rondón De Sansó, Hildegard, Los actos cuasi jurisdiccionales, Ediciones Centauro. Caracas, 1990.

Tamayo, M. Manual de trabajos de grado, de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Caracas.1998

OIT. 2001. Memoria del director de trabajo relativo al trabajo decente.Ginebra:

Petit Da Costa. Frank .Los Procesos de Estabilidad Laboral. Editorial Liber.2005

Villasmil Prieto, H. 2001. Estudios de derecho del trabajo. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Venezuela 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No. 36.860 (Extraordinaria). Diciembre 30 de 1999.

Venezuela 1997. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. 5.152 (Extraordinaria). Junio de 1997.

www.ilo.org/public/spanish/standard/relm/ilc/ilc87/rep/i.htm.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1998). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas.

Zapata Franco, Ramón: Apuntes del Derecho del Trabajo. Marga Editores S.R.L., Caracas, 1.995.