

PAAS 55/2

TESIS
RI 988
M14

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Especialidad: RELACIONES INDUSTRIALES
Escuela de Ciencias Sociales

LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO
" TENDENCIAS ENTRE LOS FALLOS
JURISPRUDENCIALES SOBRE LA
SUSPENSION DEL CONTRATO
DE TRABAJO
Y SUS ELEMENTOS SUSTENTANTES "

Tutor: Dr. Félix Palacios Cruz

Rosina Malavé Lara
Noviembre 1.988

AGRADECIMIENTO

A la Lic. Mabel Mundò de Croce por su paciencia y oportunas observaciones, sin las cuales no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

Al personal de la Biblioteca Central del Ministerio del Trabajo " Raúl Leoni".

Al Ing. Rómulo Pisani y al Lic. Jorge Coll por su aporte en la impresión final del mismo.

INDICE

INTRODUCCION

I. PLANTILAMIENTOS METODOLOGICOS

A. Planteamiento el Problema

B. Objetivos del Estudio

C. Metodología

II. MARCO TEORICO

A. Introducción al Derecho del Trabajo

B. El Contrato de Trabajo

1. Concepto

2. Elementos del Contrato de Trabajo

3. Los Sujetos del Contrato Individual

4. Efectos

C. Consideraciones Teóricas sobre la Suspensión del Contrato de Trabajo

1. Concepto

2. Causas

3. Efectos

D. La Suspensión del Contrato de Trabajo en el Ordenamiento Laboral Venezolano

1. Antecedentes

2. El ordenamiento vigente

E. Comentarios sobre el Proyecto de Reforma de la Ley del Trabajo, caso Suspensión del Contrato de Trabajo.

III. PRIMERAS APROXIMACIONES SOBRE LOS CASOS DE SUSPENSION

(Características del Universo de Estudio)

A. Los Casos de Suspensión y sus Causas

B. Efectos de las Decisiones sobre los Casos de Suspensión.

IV. ANALISIS HISTORICO

- A. Analisis de los Casos de Suspensión por Periodos Gubernamentales
- B. Los Casos de Suspensión y Causas
- C. Efectos de las Decisiones sobre los Casos de Suspensión
- D. Criterios Decisorios

V. ANALISIS DEL DESARROLLO LEGAL

- A. Las Causas de Suspensión y los Alegatos
- B. Efectos de las decisiones según Causas de Suspensión
- C. Causas de Suspensión y Criterios Decisorios
- D. Las Instancias Jurídicas y las Causas de Suspensión.

VI. ANALISIS TENDENCIAL EN LA APLICACION DE LA LEY

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

ANEXOS

- Anexo 1
- Anexo 2
- Anexo 3

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Cuando se desarrolla una relación de trabajo entre un patrono y obrero o empleado se constituye una relación contractual fuente de derechos y obligaciones recíprocas entre dichos sujetos, la cual tiene como característica fundamental el hecho de ser voluntaria, subordinada y jerárquicamente organizada.

Toda relación laboral que se desarrolla tiene un contenido jurídico, el cual regula dicha vinculación. Toda esta regulación se expresa a través de la normativa laboral vigente, así como a través de los contratos colectivos celebrados entre patronos y trabajadores. Ambos normadores y reguladores del hecho social trabajo.

Se pueden suceder hechos, que la normativa laboral y los acuerdos logrados en la contratación colectiva especifican, los cuales pueden afectar el desenvolvimiento normal de la relación de trabajo. Estos hechos constituyen impedimentos del trabajador para cumplir con sus obligaciones, y del patrono para recibir y remunerar la actividad ejecutada.

Las partes que conforman dicha relación laboral, afectada por cualquiera de los supuestos impeditivos, no desean extinguir

la vinculación que los une, sino de continuarla tan pronto haya desaparecido la causa de la interrupción. Se suspende la prestación de servicios y el pago de salario, elementos básicos de la relación de trabajo, y no por ello queda rota la vinculación jurídica.

En estos casos se habla de "suspensión del contrato de trabajo"; que responde en su significado último a una tendencia protectora de la vida del contrato y por ello de los intereses que se plasmaron en él al celebrarlo. Es un método ideado por la normativa laboral para prolongar la vida de dicha relación y lograr su supervivencia.

En el presente trabajo se intentará establecer las tendencias sociales surgidas del análisis de los casos que configuran las decisiones jurisprudenciales de los Tribunales del Trabajo y los dictámenes de los organismos administrativos del Ministerio del Trabajo de competencia en el área. A objeto de establecer la relación existente entre los fallos y los elementos sustentantes de los mismos.

Se aspira determinar si existe un comportamiento social que permita establecer direcciones y orientaciones jurídicas y legales en materia de suspensión del contrato de trabajo, en la estrategia y ejercicio del Gerente de Relaciones Industriales, o sí, por el contrario la aplicación de la normativa, los fallos, y

los elementos sustentantes son tan específicos que no se establezca una relación tendencial o panorámica generalizadora.

I. PLANTEAMIENTOS METODOLOGICOS

A. Planteamiento del Problema

Para la formulación del problema que nos ocupa se parte del hecho de que en un Sistema de Relaciones Industriales interactúan tres actores: El patrono, el obrero o empleado y el estado, como agente mediador de la relación entre dichos actores, y se establece toda una red normativa que regula la interacción surgida en ocasión del hecho social trabajo.

En este punto cabe destacar que: el derecho del trabajo es tuitivo, es decir, defiende al trabajador bajo el concepto de que es un débil económica y jurídicamente, limitando así la libertad de explotar el factor trabajo en la relación de subordinación que se establece con el patrono. Pero por otra parte, no olvida los derechos del empleador en sus relaciones con ese trabajador, ya que el capital también tiene sus derechos amparados y garantizados por la propia Constitución Nacional dentro de la función social que cumple.

En éste orden de ideas aparece la figura de la suspensión del contrato de trabajo en el ordenamiento laboral venezolano. El mismo tipifica las causas que podrán determinar el cese temporal de los efectos del contrato de trabajo.

La importancia, vigencia y utilidad de esta figura en los

Departamentos de Relaciones Laborales y Administración de Personal es actual, ya que:

- Es una de las áreas de mayor consumo de tiempo y fuerza entre las diferentes actividades que adelanta la Gerencia de Relaciones Industriales de cualquier empresa, siendo parte de su cotidianidad.
- Se estima como óptimo el logro de decisiones intramuros acordes con el ordenamiento jurídico vigente, que el ventilar los problemas que puedan surgir respecto a la suspensión del contrato de trabajo en las instancias laborales correpondientes.
- La necesidad que tiene la gestión de Relaciones Industriales de acumular un soporte referencial sobre decisiones jurisprudenciales en casos tipificados por la ley o en situaciones de arreglo específico.

Las dos primeras razones obedecen a procesos operacionales de la Gerencia de Relaciones Industriales, mientras que la última direcciona la estrategia jurídica de la Gerencia. Elementos que determinan la importancia y oportunidad de los resultados que éste estudio pretende aportar.

B. Objetivos del estudio

Tal como se ha venido planteando, la figura de la suspensión representa un instrumento jurídico de la normativa derivada de la interacción de los actores del hecho social trabajo.

Igualmente se planteó su papel conciliador entre los derechos del trabajador, como la parte débil, y los derechos del patrono, estatuidos en la Constitución Nacional para administrar en la gestión.

Sobre esta relación conciliadora es que se erigirá el objetivo central de éste trabajo:

-Objetivo Central

Identificar y analizar en los casos concretos de nuestra jurisprudencia laboral la figura de la suspensión, a objeto de establecer generalidades o comportamientos tendenciales de los fallos, según los elementos intervinientes en cada uno de ellos.

-Objetivos Específicos

* Analizar la frecuencia de los casos de suspensión presentados al conocimiento de los sentenciadores.

* Estudiar las causas por las cuales son reiterativos.

* Análisis retrospectivo de los fallos y los elementos que los sustentan en los casos estudiados.

* Examinar la consistencia en lo referente al criterio que se use para llegar a decisiones sobre casos semejantes.

* Estudiar la posible frecuencia y características de casos de suspensión no tipificados en la ley.

C. Metodología

Se realizó una investigación documental fáctica a través de la búsqueda de datos en fuentes secundarias, con el objeto de hacer una recopilación legal de todos los casos que configuran las decisiones jurisprudenciales referentes a la figura de la suspensión del contrato de trabajo.

El universo de los casos encontrados incluyen los registrados en las siguientes Instancias Jurídicas: La Corte Suprema de Justicia, Los Tribunales de competencia en materia del trabajo, y los organismos administrativos del Ministerio del Trabajo, los cuales denominaremos "no formales".

No se presentó ningún obstáculo en lo referente a la recopilación de los casos pudiéndose registrar la totalidad de los casos de suspensión en la jurisprudencia nacional.

Se procedió a realizar el diseño de variables e indicadores que permitieran establecer relaciones descriptivas (estadísticas y porcentuales) de la frecuencia de los casos discriminados por causas y efectos, analizados por períodos de recurrencia.

Se utilizaron las siguientes variables y sus indicadores:

1. Tendencia de Causas y Efectos
 - a. Frecuencia de casos tipificados y no tipificados
 - b. Frecuencia de casos según causas
 - c. Frecuencia de casos según efectos.

- d. Análisis retrospectivo de los mismos
- 2. Consistencia entre los elementos sustentantes y fallos
 - a. Frecuencia de fallos en base a un mismo elemento sustentante
 - b. Clasificación por elementos sustentantes y fallos similares
 - c. Análisis retrospectivo de la consistencia del fallo y el elemento sustentante.

Luego de elaborarse las variables e indicadores se le adjudicó un número identificatorio a cada caso (sentencia), y se procedió a sistematizar y codificar la información de acuerdo a un registro clasificatorio.

Este registro clasificatorio responde a la elaboración de un diccionario de datos, que tiene por objetivo orientar la clasificación de los casos de acuerdo a una serie de criterios y definiciones en él contenidas.

El diccionario incluye los siguientes criterios de codificación (Anexo 1):

1. Caso: # identificatorio
2. Año: De la sentencia
3. Instancia Jurídica:
 - Corte Suprema de Justicia
 - Tribunales
 - No formales

4. Circunscripción Judicial
5. Demandante o Consultante y Alegato
6. Causas
 - Tipificadas
 - No tipificadas
7. Criterios de resolución empleados en los casos
 - Doctrinales
 - Legales
 - Otros
8. Efectos de las decisiones sobre los casos de suspensión.

Seguidamente se procedió a elaborar el instrumento de análisis de contenido de los casos de suspensión.

La fase del análisis propiamente dicha consistió en aplicar la administración sistemática de los criterios y definiciones sistemáticas en el diccionario de datos. Al aplicar la codificación se hizo el análisis de contenido de los casos en base a: (Anexo 2)

1. Año de la Sentencia
2. Causa (tipificadas/no tipificadas)
3. Alegatos
4. Efectos
5. Criterios decisorios (doctrinal, legal, otro)

Se realizó un conteo estadístico de frecuencias absolutas y relativas de los datos detectados a través del análisis de

contenido de los casos.

Luego se procedió a hacer un análisis descriptivo en base a promedios centrales y porcentajes; así también se estableció una correlación estadística entre los registros estadísticos y las variables. Esto permitió establecer cuadros de resultados los cuales ponen en relieve las informaciones aportadas por el análisis de contenido.

A través del análisis de los cuadros de resultados se establecieron comportamientos históricos, y laborales según causas, alegatos y efectos de los casos de suspensión.

Esta metodología se siguió dentro de los lineamientos teóricos sobre la suspensión del contrato de trabajo expuestos en el capítulo II.

II. MARCO TEORICO

A. INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo es característico del hombre, de tal manera que todavía hoy se ocupa especialmente de él, a pesar de los diversos ritmos en lo que respecta a los avances tecnológicos y a las evoluciones en las estructuras y niveles económicos de cada sociedad en particular.

El trabajo como actividad humana puede verse desde diversos ángulos o puntos de vista. Fisiológicamente implica un quehacer, los fenómenos relacionados con la fatiga y el desgaste de energía. Desde la perspectiva económica el trabajo es considerado como un factor de producción, "un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas..."(1). Con respecto a la función social que cumple, el trabajo, contribuye "al continuo progreso de las ciencias y la técnica, y sobre todo a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la cuál vive en comunidad con sus hermanos..."(2). Como hecho social, se considera que cada trabajador pertenece a colectividades constituidas fuera y dentro de su lugar de trabajo, "entra en relación con grupos organizados dentro de una comunidad o grupo laboral..."(3), por ejemplo, en el seno de la empresa, entre un sindicato y la dirección de la

(1) R. Alfonso-Guzmán: Nueva Didáctica de Derecho del Trabajo, Caracas, 1983, p g. 109.

(2) Juan Pablo II: Carta Encíclica "Laborem Exercens" Caracas, 1981, p g. 3.

(3) Instituto Internacional de Estudios Laborales: Relaciones de Trabajo en el Proceso de Desarrollo Económico y Social.

Conferencia, Buenos Aires, 1978, pag. 10
empresa, o incluso a nivel superior, las relaciones que median

entre un sindicato y el gobierno, etc. Por último, el trabajo se considera desde la perspectiva jurídica como, "el ejercicio lícito de facultades e intelectuales en beneficio propio o ajeno. En éste último caso, salvo excepciones especiales, devenga una retribución considerada como equivalente..."(4).

Todas estas definiciones de trabajo humano son bastante amplias, pero la que ocupa al campo de disciplina del derecho del trabajo es el concepto de "trabajo subordinado"; o sea, "el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, que coloca a quién lo ejecuta personalmente bajo la subordinación de la acreedora de la prestación..."(5). Pero ésta subordinación es de carácter voluntario y temporal del deudor del servicio, ésto quiere decir, que él mismo posee libertad y autonomía en lo que se refiere a la prestación del servicio. Dicha subordinación laboral a su vez no se limita a la ejecución de un acto único de contraprestación de servicios, dicha relación se prolonga en el tiempo, siempre y cuando sea la voluntad de las partes de la relación de trabajo.

Se pueden presentar peligros que atenten contra la libertad de trabajo o de que la parte acreedora se extralimite en sus funciones de dirección, organización, vigilancia y disciplina en lo que respecta a la disposición de la fuerza de trabajo que le proporciona el deudor.

(4) Alfonso-Guzmán, 1983, pág.10.

(5) Idem.

Así se plantea la figura del derecho del trabajo, la cual perceptúa principios de carácter imperativo destinados, por una parte, a impedir la creación de relaciones de subordinación por períodos de tiempo excesivos, y por otra, a garantizar que la ejecución de la labor subordinada esté de acuerdo con la libertad individual, que sea digna, y procure la libertad de la persona que trabaja.

El derecho del trabajo tiene un carácter tutelar del ser humano. El trabajador para vivir necesita desarrollar habitualmente una actividad en forma subordinada o dependiente remunerada que le permita una vida decorosa, salud y un desarrollo físico normal. Por otra parte el derecho del trabajo persigue la integración de la persona con la sociedad, para alcanzar una relación armónica y la regularización de los medios violentos de presión propios de los sujetos envueltos en la relación jurídica que se desarrolla en ocasión del hecho social del trabajo.

De acuerdo a lo antes expuesto encontramos las siguientes definiciones del derecho del trabajo:

"El derecho del trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia, con el objeto de garantizar a quien lo

ejecuta su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad, la efectiva integración del cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de las relaciones".

"Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".

Ambos conceptos tocan dos aspectos fundamentales, que el derecho del trabajo regula el trabajo subordinado si se quiere desde un punto de vista estrictamente jurídico. Por otra parte, aparte de su carácter regulador, se incluye una variable sociológica cuando se habla del trabajo como hecho social, de que el derecho del trabajo quiere lograr el desarrollo de la persona humana y la integración de la comunidad, regulando los conflictos laborales que se puedan suscitar entre los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo.

B.El Contrato de Trabajo

1.Concepto

El contrato de trabajo es la fuente normal de la relación de trabajo. Es una relación jurídica que se establece entre un patrono y trabajador a través de un contrato de trabajo, mediante

el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono bajo su dependencia y mediante una remuneración.

Nuestra Ley del Trabajo no establece con claridad una definición del contrato de trabajo, únicamente en su artículo 17 establece lo referente a las partes celebrantes del mismo:

"El contrato de trabajo se celebrará entre un patrono o una Asociación de Patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o una Asociación de Patronos y un Sindicato o una Federación o Confederación de Sindicatos".

La misma ley distingue lo que se denomina el contrato individual de trabajo cuando dice "el que se celebrará entre un patrono o una Asociación de Patronos y un empleado u obrero", y el contrato colectivo "como el celebrado entre un patrono u Asociación de Patronos y un Sindicato o una Federación o Confederación de Sindicatos"

2) Elementos del Contrato de Trabajo

El trabajo constituye la obligación que contrae el trabajador el patrono. Dicho servicio debe ser:

1) **Personal**; como se señaló anteriormente en **Personal** lo que se refiere a los caracteres del contrato de trabajo, la prestación del servicio tiene la característica de ser **Intuitio Personae**.

Carácter personal, es decir, es celebrado el contrato en atención a cualidades que posee el trabajador: profesión, destreza, experiencia, etc. El trabajador no puede ser sustituido físicamente por otro sin previo consentimiento del patrono, pero por otra parte el trabajador tampoco está obligado a ofrecer a un sustituto en caso de existir algún impedimento de su parte para realizar el trabajo (6).

b) **Lícito;** o sea, conforme a la moral, buenas costumbres y la ley.

c) **Subordinado;** ésto significa la expresa subordinación de tipo jurídico que pesa sobre el trabajador al ser sujeto activo de la relación laboral. El trabajador está sujeto a la potestad jurídica del patrono, es él quien dicta las reglas técnicas y de conducta con relación al trabajo, no formuladas por el trabajador (7). Es el patrono el que tiene la libertad (consagrada por la Constitución Nacional cuando garantiza la propiedad privada y la libertad para su uso) para establecer condicionantes sobre el uso de los medios de producción que detente y las relaciones de producción que surjan de su uso.

c) **Remunerado;** el servicio personal amparado por la ley del Trabajo no es gratuito, sino que tiene como causa

(6) Alfonso-Guzmán, 1983, pág. 54.

(7) Ibidem.

la remuneración (artículo 19 LI).

e) **Por cuenta ajena;** la actividad que realiza el trabajador se ejecuta en provecho y bajo el riesgo del patrono. En los artículos 4 y 5 de la Ley del Trabajo donde se identifican las distinciones entre empleados y obreros encontramos una de las características más importantes del contrato de trabajo cuando dicen ambos artículos "toda persona que trabaje por cuenta ajena", o sea, la transferencia al patrono de los derechos del trabajador como resultado de su trabajo o servicio.

3) Los sujetos del contrato individual.

a) El Patrono: es la persona que por cuenta y bajo cuya dependencia presta el trabajador sus servicios. En consecuencia dicha persona es quien tiene la facultad de dirigir el trabajo a realizar y la obligación de remunerarlo.

La legislación del trabajo define al patrono como "la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número" (artículo 2 LI). La ley del trabajo supone la existencia simultánea de tres elementos para definir la noción de patronos: 1) **Existencia de una persona natural o jurídica,** esto quiere decir que personas dentro de la

terminología jurídica son aquellas capaces de tener derechos y obligaciones. En lo que se refiere a las personas naturales y jurídicas, lo que las diferencia es que las naturales son reales, más las jurídicas son entidades abstractas sin sustrato real, tales como las compañías anónimas, sociedades, etc.(8); b) Otro elemento es el de explotación, empresa o faena. En lo que se refiere a la palabra empresa al utilizar ese vocablo según el Doctor Caldera, da la impresión de que los legisladores lo usaron en su sentido más corriente, el sentido económico que sirve de base a su regulación jurídica y que ve en ella la unidad económica de producción en su sentido más amplio, ya sea o no aportado el capital por persona distinta del empresario lo cual implicaría una definición más restringida. En cuanto a la palabra explotación "ella parece referirse a cualquier actividad económica aunque no revista la organización y carácter de una empresa, o sea una combinación de factores de producción en donde falta sea la separación del capital y del trabajo, o la búsqueda de la ganancia monetaria, sea la producción para el mercado (9).

Y por último por faena debe entenderse toda actividad que envuelva la prestación del trabajo, por ejemplo, el servicio doméstico, un entrenador profesional, etc. Así tenemos que el legislador laboral ha querido regular toda forma de prestación de

(8) Alfonso-Guzmán, 1985, Tomo I, pág. 68.

(9) Caldera, 1981, pág. 236.

servicios al incluir en su definición con bastante amplitud todos aquellos lugares en donde el trabajador preste sus servicios y halla patronos, sea la forma que adopten (10).

3) Explotación de la empresa por cuenta propia o ajena, para asegurar la protección del trabajador se amplía el concepto de patrono al introducir la variable por cuenta propia o ajena. No siempre el patrono es el dueño de la empresa, puede ser otra persona (natural o jurídica) que por cuenta de aquél la explota. Así nuestra legislación laboral en su artículo 2, hace a ambos responsables ante el trabajador que presta sus servicios "por gestión del uno y en provecho del otro..." (11).

Con esto se evitan maniobras mediante las cuales pudiera evadirse "el supuesto patrono" de sus obligaciones contractuales.

Cabe señalar dentro de lo descrito con anterioridad el concepto de representantes del patrono dentro de la Ley del Trabajo y por ende de aquellas personas responsables ante el trabajador que presta sus servicios. El artículo 12 de la Ley del Trabajo declara representantes del patrono a los directores de las empresas, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de barcos, liquidadores, y "demás personas que en nombre y por cuenta de un patrono ejerzan funciones de administración y de dirección. Como consecuencia de esa representación, el patrono queda obligado

(10)Caldera, 1981, pág. 237.

(11)Ibidem, pág. 239.

frente a sus trabajadores a todos los fines del contrato de trabajo" (12).

b) Los trabajadores: la otra parte del contrato de trabajo es el trabajador, quién ejecuta de manera personal, por cuenta ajena, bajo la subordinación y dependencia de un patrono, obras o servicios de cualquier clase por una remuneración.

La Ley del Trabajo distingue en su artículo 4 y 5 las categorías de trabajadores: empleados y obreros, según que el predominio del esfuerzo en la prestación del servicio sea intelectual o manual.

La ley distingue dichas categorías con la finalidad de:

- 1) Determinar la duración máxima de los contratos a término, para permitir a los obreros vincularse mediante contratos a plazos fijos de una duración no mayor de un año y a los empleados de cinco años.
- 2) Para establecer los plazos de pago del salario.
- 3) Para fijar la jornada semanal.
- 4) Para el recuento del porcentaje obligatorio de trabajadores venezolanos, que debe efectuarse en relación con el número de obreros y empleados separadamente.
- 5) Para determinar el régimen de los trabajadores del Estado, ya que los empleados públicos no se rigen por

(12)Alfonzo-Guzmán, 1983, pág. 65

sus normas, que, en cambio son aplicables a los obreros.

6) Para la provisión de sillas en los establecimientos comerciales e industriales: el patrono debe mantener un número suficiente de sillas a disposición de sus empleados, y de sus obreros, cuando "las funciones que estos desempeñan lo permitan" (artículo 124 LT).

7) Los oficios de confianza a lo que se refieren los artículos 49 y 61 de la Ley del Trabajo, los cuales pueden ser desempeñados únicamente por empleados.

4) Efectos

El efecto directo del contrato de trabajo, salvo otras consecuencias accesorias que puedan pactarse, es el de crear una relación de trabajo; y como la relación laboral reside principalmente en dos aspectos a saber, la prestación del trabajo y la remuneración, se puede decir que los efectos del contrato de trabajo son, de una parte, la prestación de los servicios por el obrero y la transferencia al patrono de todos los derechos que el primero pueda tener sobre el producto del trabajo, y de otra, el derecho al obrero a la remuneración convenida o a la que jurídicamente le corresponda en virtud de la ley o el pacto colectivo.

Al celebrarse un contrato de trabajo se generan una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el patrono. Entre

las obligaciones del trabajador tenemos:

a) **Frente al patrono:** la prestación del servicio en la forma y condiciones establecidas en el contrato. La puntualidad, el aviso de los daños en los materiales e instrumentos de trabajo; a evitar las omisiones e imprudencias que puedan afectar la Higiene y Seguridad Industrial, y al rendimiento en el empleo. Los relacionados con la probidad como lo es guardar una conducta moral en el trabajo, no competir deslealmente, no revelar secretos de manufactura, abstenerse de daños intencionales o con negligencia grave en los bienes del patrono, respeto y consideración al patrono y familiares. b) **Frente al Estado:** la vigilancia y cuidado de las medidas que afecten a los demás trabajadores y los deberes correlacionados con el Seguro Social Obligatorio.

Entre las obligaciones que debe asumir el patrono tenemos;

a) **Frente al trabajador:** pagar el salario puntualmente en el lugar, forma y demás modalidades convenidas, por otra parte le debe al trabajador protección económica y resguardo de su vida y salud, esto incluye, el deber de preavisar la terminación injustificada del vínculo y de pagar las erogaciones y prestaciones previstas en el contrato o en la ley, el de cumplir las normas de Seguridad e Higiene Industrial, régimen de descansos, participación en las utilidades, seguro social, etc. Debe el patrono tener una conducta moral, respeto y consideración hacia el trabajador, abstención de prácticas desleales para impedir la sindicación del

trabajador. b) Frente al Estado: Emitir las órdenes en idioma castellano y mantener los porcentajes de venezolanos y extranjeros; prácticas desleales contra el sindicato, contratar colectivamente, y preferir en la contratación a los padres de familia.

C. Consideraciones Teóricas sobre la Suspensión del Contrato de Trabajo.

1. Concepto.

Dentro de la existencia de un contrato de trabajo hay casos en que suspendiéndose la prestación del servicio y el pago del salario, dos efectos característicos de la relación de trabajo, no queda rota la vinculación jurídica que se establece entre el patrono y el trabajador.

En éstos casos se habla de "suspensión del contrato de trabajo"; para algunos autores como Caldera prefieren hablar de "suspensión de los efectos del contrato de trabajo", pues el contrato en sí no deja de seguir rigiendo, pero sí dos de sus efectos más característicos, remuneración y prestación del servicio, los cuales se suspenden debido a hechos que entorpecen el normal desenvolvimiento de la relación de trabajo.

Los diversos ordenamientos positivos que rigen los aspectos referentes a derecho laboral especifican los **supuestos impeditivos** que afectan la prestación del servicio de manera

temporal. Se habla pues de una suspensión del contrato de trabajo cuando existe la interrupción de la prestación del servicio estipulado en el contrato de trabajo, de manera temporal. Se dan hechos que afectan la relación de trabajo que constituyen impedimentos del trabajador para cumplir con su obligación de trabajar, o del patrono para recibir y remunerar la actividad ejecutada. Las partes ligadas por el contrato, afectadas por cualquiera de éstos supuestos impeditivos, no desean realmente extinguir la vinculación que los une sino continuarla tan pronto halla desaparecido la causa de la interrupción, que es, generalmente, de corta duración (13).

Empieza a entenderse la orientación peculiar de la figura suspensiva cuando se examina el principio pro-operario. Dichos principios orientador y protector de las muchas construcciones juridico-laborales bajo el supuesto de que el trabajador es un débil, económica y jurídicamente. Dicho principios ha tenido en cuenta que el contrato de trabajo es más que la aplicación de un vínculo jurídico, para él es una realización práctica del derecho del trabajo y en definitiva un medio para su subsistencia. De ésta manera cada vez mas la figura de la suspensión ha aparecido y se ha ido configurando como una medida que protege al trabajador, poniendo en segundo término los intereses del patrono, e incluso las consideraciones

(13)Alfonzo-Guzmán, 1983, p g.174

puramente referidas a la causa del contrato en sentido técnico (14).

2.Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo

En los distintos ordenamientos laborales se tipifican las causas que originan la suspensión de la relación de trabajo, con el fin de proteger la vida del mismo y lograr su supervivencia.

Los casos en que se produce la suspensión del contrato de trabajo son variados y por diversos motivos. Entre ellos encontramos:

a) Los conflictos colectivos de trabajo. Dichos conflictos la huelga y el lockout o huelga patronal. En principio no se rompe la relación de trabajo, sino que se suspenden. Existe en aquella que promueve el conflicto la aspiración de sustituir o modificar el contrato anterior por un nuevo contrato de trabajo.

b) El descanso de maternidad pre y post natal. La mujer embarazada tiene el derecho de dejar de asistir al trabajo desde seis semanas antes de la fecha probable del parto hasta seis semanas después del mismo, o por mayor tiempo si se produjera alguna enfermedad con motivo del embarazo. Durante ese tiempo la trabajadora mantiene el derecho de volver a su empleo luego del período reposo.

c) Detención o arresto preventivo del trabajador. Cuando

(14) J. Vida Soria; La Suspensión del Contrato de Trabajo
Madrid, 1965, pág. 16

se trata de un arresto policial con la finalidad de realizarse una averiguación judicial con fines preventivos, estamos en presencia de una causa de suspensión del contrato de trabajo.

Fuede hablarse de causa de suspensión siempre y cuando se demuestre que el arresto no ha sido debido a culpa del trabajador. Se dan éstos casos cuando la autoridad competente declara que el trabajador fué arrestado efectivamente para fines de averiguación judicial. Esto se sucede con frecuencia cuando existe suspensión de garantías constitucionales (15).

d)El servicio militar. La doctrina generalmente lo considera como una suspensión del contrato de trabajo, en donde al terminar el trabajador el periodo de conscripción puede recuperar su antiguo trabajo.

e)Enfermedad del trabajador que inhabilite en forma temporal al trabajador. Pero es de suponer que no se trate de un periodo muy largo, pues de prolongarse demasiado, sin que por s i mismo ocasione la ruptura del vínculo, puede convertirse en un motivo de fuerza mayor para que una de las partes lo invoque como causa de terminación (16).

En nuestra legislación laboral el tiempo que se precisa como legal en dichos casos se equipara con la protección que otorga el seguro social. Según la Ley de Seguro Social las indemnizaciones

(15)Caldera, 1981,pág. 321

(16)Ibidem, pág. 320

por concepto de reposo por incapacidad parcial no podrán exceder de 52 semanas para un mismo caso (artículo 9 Ley del SS).

f) **Medidas disciplinarias del patrono.** Es la posibilidad legal del patrono para sancionar las faltas del trabajador con una sanción menos grave que el despido, como lo sería una suspensión del contrato de trabajo a un tiempo determinado. Respecto a su validez en Venezuela parece indiscutible, no acepta nuestra legislación el poder disciplinario del patrono como causa lícita de suspensión del trabajador. Pero encontramos que en legislación de otros países es admitido como válido así como se consideran causas de suspensión: casos fortuitos o de fuerza mayor, muerte, incapacidad o enfermedad del patrono, ejercicio de un cargo público, etc. (17)

3.Efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

Respecto a los efectos de la suspensión como ya se señaló anteriormente, los principales son la no prestación del trabajo y el no pago del salario, es decir, los dos elementos centrales de la relación de trabajo. Como lo señala Caldera, otros efectos accesorios del contrato de trabajo pueden seguirse cumpliendo. Entre estos efectos accesorios tenemos por ejemplo el otorgamiento o el alquiler de una vivienda; no habría razón para negarlo al trabajador accidentado, o enfermo, o incurso en otra causa justificada de suspensión (18).

(17) Caldera, 1981, pág. 320

(18) Ibidem, pág. 325

Por otra parte lo que se paga durante la suspensión no es un salario, es un indemnización o prestación social. Otro efecto de la suspensión es lo referente al cómputo de la antigüedad. Sería injusto para el patrono reconocer la antigüedad durante el tiempo de la suspensión, para lo cual sólo se computa el tiempo efectivo de labores del trabajador al servicio del patrono. La suspensión hace que la antigüedad deje de contarse, reanudandose y sumandose a la antigüedad cuando la suspensión cesa.

D. La Suspensión del Contrato de Trabajo en el Ordenamiento Laboral Venezolano

1. Antecedentes (La Ley de 1936 y el Reglamento de 1938)

Desde el nacimiento de la legislación laboral en Venezuela, solamente hemos tenido tres leyes del trabajo, a saber; a) La promulgada en 1938 por el Gobierno del General Juan Vicente Gómez; b) La de 1936, por el General Eleazar López Contreras, y c) La de 1947, que es la vigente promulgada por la Asamblea General Constituyente.

Las dos últimas leyes, o sea, la del 36 y la del 47 usan la palabra "suspensión" solamente en el artículo 49 y el artículo 58, respectivamente de cada ley, con la particularidad de emplearse en ambas leyes con distinto significado jurídico al que en realidad deben tener el concepto de suspensión.

Debió usarse la palabra interrupción en los servicios que

presta el trabajador, en el hecho material del trabajo (19). Al romperse la sucesividad en la labor que venía desarrollándose en la empresa por causas accidentales o de fuerza mayor, permaneciendo intacto el contrato de trabajo.

Como lo plantea el Doctor Martini Urdaneta en su tesis doctoral "La Suspensión del Contrato de Trabajo", en los artículos 49 y 58 de las leyes del 38 y 48 respectivamente en donde se señala, "que el trabajo no puede realizarse por causas ajenas a las partes, el patrono está obligado a pagar por la prestación de servicios aún cuando no se de de hecho y luego recuperar dichas jornadas sin pagar nada extraordinario por ellas..."(20).

Como vemos uno de los efectos de las suspensión del contrato de trabajo es el no pago de salario, que de hecho no es el caso que preveen dichos artículos de las leyes del 36 y 48. Se habla en éste caso de una interrupción del contrato de trabajo más no una suspensión propiamente dicha.

Aún cuando no se señala en la ley y el reglamento del 38 de manera expresa y detallada la materia sobre suspensión del contrato de trabajo , nuestro ordenamiento laboral consideraba casos de suspensión: el embarazo, las enfermedades inculpables y

(19)A. Martini Urdaneta:La Suspensión del Contrato de Trabajo
Caracas, 1955, pág.8

(20)Ibidem,pág.

no profesionales, y los accidentes y enfermedades profesionales. Así mismo antes de reglamentarse la materia eran causas admitidas por la jurisprudencia las siguientes: la huelga y el lockout, la prisión, arresto o detención del trabajador, el servicio militar obligatorio y otras causas justificadas de inasistencia (21).

2. El Ordenamiento Vigente (Derogación del Reglamento de 1938 y el Nuevo Reglamento de 1974)

El 30 de Noviembre de 1938 fué sancionado el reglamento de la Ley que rigió con una notable discordancia en lo que se refiere a la forma en que se numeran los artículos en el texto legal. El día 3 de Diciembre de 1973 fué derogado, y el 1ero de Febrero de 1974 entra en vigencia el nuevo reglamento. Dicho reglamento incorpora textos dispersos y algunos decretos-leyes, reglamentos y resoluciones dictados desde 1945 (22).

El nuevo reglamento suple una serie de manifiestas lagunas en lo que respecta a algunos institutos jurídicos. Entre ellos tenemos: las invenciones y mejoras de los procesos industriales, suspensión de los efectos del contrato de trabajo, trabajos de los aprendices, e los conserjes, deportistas profesionales y los trabajadores rurales.

Así también es de observarse que aún hoy en la Ley del

(21) Martini, 1955, pág. 45

(22) Alfonzo-Guzmán, 1983, pág. 43

Trabajo en el artículo 87 se utiliza la palabra "suspensión colectiva del trabajo" en vez de usarse la palabra interrupción, la cual connota un significado jurídico completamente diferente en lo que respecta a sus causas y efectos. Como se señaló con anterioridad a pesar de suspenderse el trabajo por causas accidentales o de fuerza mayor el trabajador sigue percibiendo su salario, y no percibirá nada extraordinario cuando se realice el trabajo compensativo de las horas perdidas. Nos encontramos con una interrupción y no una suspensión pues el efecto del pago del salario no se da en dicha situación.

El artículo 52 del Reglamento de la Ley del Trabajo enuncia así las causas de suspensión:

a) El accidente o enfermedad profesional que inhabiliten al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no podrá exceder los límites de reposo previstos en la ley, aún cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial permanente.

b) La enfermedad no profesional que inhabilite temporalmente al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no podrá exceder de los límites de reposo previstos en la ley.

c) El servicio militar obligatorio, sea cual fuere la duración del mismo.

d) Los permisos de maternidad pre y post natal.

e) Los conflictos colectivos declarados en conformidad con

la ley.

f) La detención preventiva a fines de averiguación policial o judicial cuando el trabajador no hubiere dado causa a ella.

g) Otras causas que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.

En lo que se refiere en los apartes a y b de las leyes a las que alude son a la ley del trabajo y a la del seguro social (en los lugares que rige). Pero en ninguna de las dos se fija un tiempo límite de reposo al trabajador afectado. Lo que normalmente se toma como tal es el período máximo de prestaciones económicas o en dinero y de prestaciones médicas, el cual no podrá exceder de 52 semanas para un mismo caso (artículo 9 del SS).

Los artículos 51, 53, 54 y 55 del Reglamento recogen los efectos que de ordinario la doctrina le atribuye a la suspensión del contrato de trabajo:

a) La suspensión del contrato no pone fin a la vinculación jurídica existente entre el patrón y el trabajador. (artículo 51 RGL)

b) Durante la suspensión el trabajador no está obligado a prestar servicio, ni el patrono a pagar salario, las demás obligaciones continúan vigentes (artículo 53 RLG)

c) Pendiente la suspensión, el patrono no pedrá despedir al

trabajador afectado por ella. Si por necesidades de la empresa el patrono tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador deberá ser reintegrado a su cargo al cesar la suspensión. (artículo 54 RGL).

d) El tiempo de la suspensión no se computa a efectos de la antigüedad del trabajador. (artículo 55 RGL).

E.Comentarios sobre el Proyecto de Reforma de la Ley del Trabajo, Caso Suspensión del Contrato de Trabajo.

La normativa existente en el capítulo V del título II del anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo respecto a la suspensión del contrato de trabajo permanece inalterable respecto a la normativa que sobre la materia rige actualmente.

Señala la Doctora Carmen Zuleta de Merchán en un artículo publicado en la revista "Relaciones de Trabajo"(23), que una simple distinción entre suspensión e interrupción sería conveniente. Dicha diferenciación ayudaría a resolver los efectos legales distintos que las hipótesis como los períodos de vacaciones, el descanso pre y post natal y la huelga legal, merecen obtener del legislador por cuanto se trata de derechos constitucionales.

(23)C. Zuleta de Merchán:De la sustitución de patronos y la suspensión del contrato de trabajo,Revista Relaciones de Trabajo. Caracas, 1986, pág.287

En el caso del pre y post natal, ha dejado de ser, luego del reconocimiento expreso de la Constitución Nacional, derecho internacional y la OIT, causa expresa de la suspensión de la relación de trabajo. Luego, porque no distinguirlo expresamente como una interrupción del vínculo?. Más aún en el reglamento y la ley del Trabajo vigente, en su artículo 220 se reconoce el lapso del período pre y post natal a los efectos de la antigüedad en el servicio, pero no en cambio con respecto al salario. La naturaleza del salario percibido por la trabajadora es indemnizatoria, al otorgarse por el Seguro Social y no salarial. Se equipara en su monto a las 3/4 partes del salario básico reconocido para las indemnizaciones debidas por incapacidad temporal. El descanso pre y post natal está fundamentado en el ejercicio de un derecho constitucional, tal como lo son as vacaciones, por lo tanto el patrono debería otorgar, tal como en el caso de las vacaciones, la remuneración salarial total que corresponde a la trabajadora que disfrute de la licencia de maternidad.

Señala Zuleta que sería conveniente introducir la posibilidad de una "suspensión disciplinaria", dandose la posibilidad legal al patrón de sancionar las faltas del trabajador con una sanción menos grave que el despido. Que bien podrá evaluarse esta alternativa a fin de introducir ciertos límites en el poder disciplinario del patrón, especialmente en el articulado del anteproyecto que regula la terminación del contrato de trabajo.

II. PRIMERAS APROXIMACIONES SOBRE LOS CASOS DE SUSPENSION

En el presente capítulo se presentarán la totalidad de los casos de suspensión del contrato de trabajo encontrados hasta 1988, los cuales han sido resueltos por los Tribunales competentes en materia del trabajo, los Organismos Administrativos del Ministerio del Trabajo (los cuales llamaremos No Formales) y la Corte Suprema de Justicia, con el objeto de identificar el número total de casos, las causas que los generan y sus efectos. Esto con la finalidad de delimitar y caracterizar de manera general nuestro universo de estudio sobre los casos de suspensión.

Se procedió a sistematizar la totalidad de los casos según las causas que los originaron con el objeto de detectar las causas tipificadas por el Reglamento de la Ley del Trabajo y la posible aparición y frecuencia de las no tipificadas. Así mismo de acuerdo al número de casos presentados se observarán los efectos de las decisiones de las correspondientes instancias jurídicas con el fin de detectar cuales son las tendencias de los sentenciadores como mediadores en la relación contractual que se establece entre patronos y trabajadores.

A. Los Casos de Suspensión y sus Causas

Dentro de la Jurisprudencia de la Ley del Trabajo encontramos un total de 105 casos, los cuales fueron resueltos en las diversas Instancias Jurídicas en materia del trabajo. El

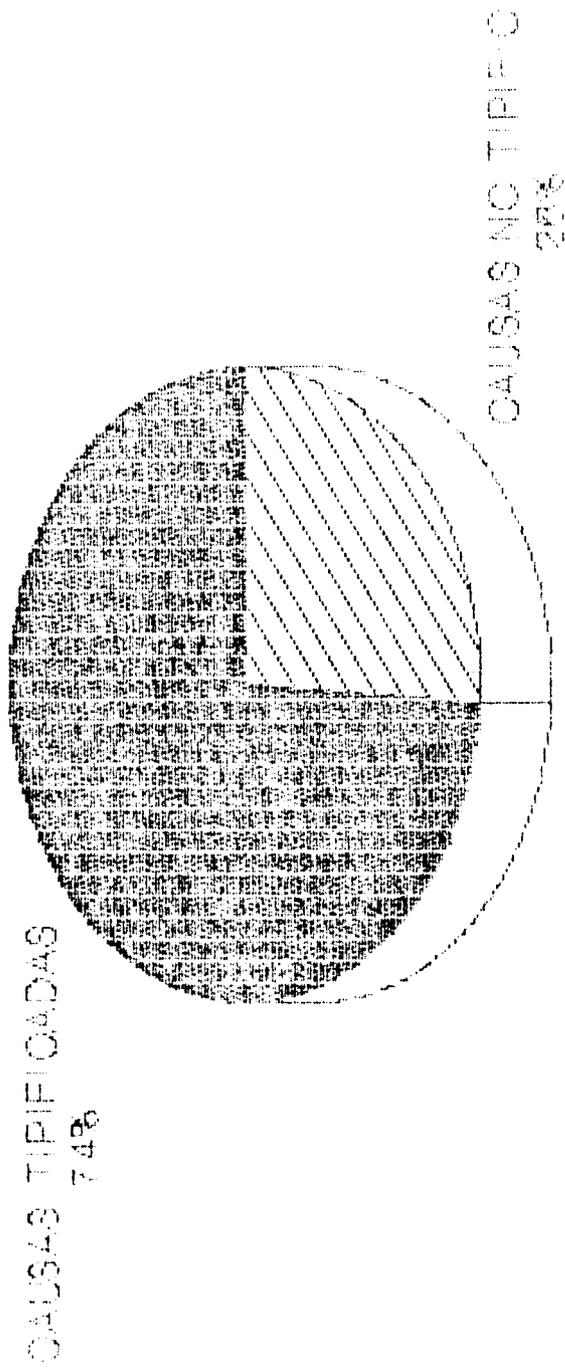
primero de los casos se presentó en el año 1938 y el último en 1986.

Podemos observar en el gráfico # 1 que las causas que originan casos de suspensión en un 75% de los mismos son tipificadas. Esto quiere decir que las causas están caracterizadas como suspensivas dentro de la normativa del trabajo venezolana. Cabe señalar que aún cuando no se regula de manera expresa la materia sobre suspensión del contrato de trabajo hasta 1974, fecha en la cual se deroga el Reglamento de 1938 y entra en vigencia el nuevo, desde el punto de vista de nuestro ordenamiento jurídico la ley preveía como causas de suspensión ; el embarazo, las enfermedades inculpables y no profesionales, y los accidentes y enfermedades profesionales. Así también la jurisprudencia admitía como causas de suspensión; la huelga, la detención preventiva, el servicio militar obligatorio, y otras causas que pudieran ser motivo justificado de inasistencia. Todo esto es recogido con posterioridad en el capítulo IV del Reglamento de la Ley el Trabajo bajo el título "De la Suspensión de los efectos del contrato de trabajo".

Consideraremos para efectos de nuestro análisis como causas tipificadas las señaladas con anterioridad (las que luego formarán parte de la Reglamentación).

Al observar en el gráfico # 1 que sí un 75% de los casos se

GRAFICO # 1
PORCENTAJE DE CASOS POR CAUSAS



Total de Casos de Suscension. 1988-89

originan por causas tipificadas en el actual Reglamento de la Ley del Trabajo, nos encontramos con una normativa que regula de una manera amplia y a la vez precisa la materia de suspensión del contrato de trabajo. Aunque podemos decir que un 25% de los casos originados por causas no tipificadas en la Ley es significativo. A través del análisis de dichas causas no tipificadas y de acuerdo con la frecuencia con que se presenten podemos detectar nuevas tendencias de suspensión de la relación de trabajo que deban ser tomadas en consideración, o si por el contrario se refieren a casos enmarcados dentro de circunstancias y características tan específicas que no puedan generalizarse como tendencias sociales.

Al examinar las causas que originan los casos de suspensión encontramos las siguientes manifestaciones de causas no tipificadas, así como la frecuencia de las causas tipificadas y de las no tipificadas (cuadro I).

Dentro de las causas tipificadas en la normativa sobre suspensión se observa que las más controvertidas o las que generan la mayoría de los casos son la detención preventiva en un 22% de los casos, la enfermedad no profesional en un 24% de los casos, y el accidente o enfermedad profesional en el 17% de los casos. Debido a la frecuencia con que se registran dichos casos podemos decir que son causas altamente demandadas. Son situaciones de suspensión de la relación de trabajo en las cuales

CUADRO I

CASOS DE SUSPENSION Y CAUSAS

CAUSAS TIPIFICADAS													
ACCIDENTE/ ENFERMEDAD PROFESIONAL		ENFERMEDAD NO PROFESIONAL		SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO		PERMISO PRE/POST NATAL		HUELGA LICITA		DETENCION PREVENTIVA		TOTAL	
Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
18	17	25	24	3	3	3	3	6	6	23	22	78	74

CAUSAS NO TIPIFICADAS																									
JUICIO PENAL		DETENCION CULPABLE		MEDIDAS DISCIPLI- NARIAS PATRONO		ENGANCHE F.A. ACTIVAS		SUSPEN- SION AUTORIDA- SANITARIAS		MUERTE DE UN HIJO		TRABAJO AGRICOLAS DE TEMPORA- DA		REDUCCION DE PERSONAL		INTERRUP- CION CONTRATO DE TRABAJO		CALIFICA- CION DESPIDO INDIRECTO		CALIFICA- CION DE DESPIDO		ENFERME- DAD PERIODO DE VACACIONES		TOTAL	
Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
3	3	3	3	10	10	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	27	26

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RANGEL

el trabajador tiene una alta probabilidad de encontrarse. Con respecto a las situaciones de enfermedad o accidente sea profesional o no, el trabajador puede en cualquier momento por su condición de ser humano, sufrir algún infortunio o alguna dolencia física, con lo cual la figura de la suspensión tiene un carácter protector o si se quiere de protección social al asegurarle al trabajador que su contrato de trabajo no se rompe, sino que se suspende en sus efectos principales (salario y prestación del servicio). Por otra parte las medidas de detención preventiva son muy comunes no solamente en periodos de agitación política o en épocas de dictadura, sino también en periodos democráticos. Esto con el objeto de garantizar el orden público en casos que lo amerite, o de controlar el índice delictivo en una zona o momento dado. El trabajador puede encontrarse envuelto en estas medidas de alto de policía sin haberlas motivado, pero su contrato de trabajo se suspende pues la causa que motiva la inasistencia a sus labores ordinarias es justificada. Por el número de casos presentados (22% de los casos) observamos que es altamente controvertida la situación de detención preventiva entre los patronos y trabajadores. Esto nos hace suponer que el patrono considera roto el contrato en dichos casos y el trabajador recurre con frecuencia a las Instancias Jurídicas a demandar sus derechos.

Las causas servicio militar obligatorio, permiso pre y post natal y huelga lícita tienen características comunes. Son causas

que no se demandan con frecuencia y que responden a situaciones específicas en las cuales el trabajador no se encuentra de ordinario.

El servicio militar obligatorio se demandó el 3% de los casos. En general la población trabajadora es su mayoría sostén de su familia, lo cual los exime de cumplir con el servicio militar. De ahí que se presenten pocos casos, aunque el patrono debe considerar suspendido el contrato de trabajo al trabajador que cumpla con el servicio militar inclusive en aquellos períodos de instrucción anuales.

En el caso de los períodos de descanso pre y post natal, aún cuando la población de trabajadores del sexo femenino se incrementa día a día, representan las mujeres embarazadas una proporción pequeña en lo que respecta al número total de trabajadores. Esto justifica el 3% de los casos que por dicha causa se registraron.

Por otra parte, la huelga es un derecho consagrado en la Constitución Nacional vigente, y los despidos masivos por dicha causa están prohibidos. De ahí que la figura de la suspensión del contrato de trabajo tenga plena vigencia en dichos casos, en los cuales los trabajadores ejercen presión para obtener mejoras económicas, o medidas relativas a las condiciones de trabajo. El total de 6% de los casos presentados hace suponer que en general

el patrono respeta el derecho al trabajador de mantener su puesto de trabajo aún en caso de huelga. Observamos que es una causa que se demanda con poca frecuencia a pesar de ser una situación conflictiva entre patronos y trabajadores.

Con respecto a las causas no tipificadas podemos observar todas aquellas que no se encuentran normadas de manera expresa, así como la recurrencia de dichas manifestaciones.

Existen causas no tipificadas que se repiten con bastante frecuencia y que sobrepasan aún la recurrencia de algunas de las tipificadas. Entre ellas encontramos las medidas disciplinarias del patrono representadas por un total del 10% de los casos. El patrono al definir las condiciones en las cuales prestará el servicio el trabajador se confiere el derecho de suspender al mismo en caso de que incurra en alguna falta, como medida disciplinaria. Son situaciones controvertidas en las cuales dentro de nuestro ordenamiento laboral es de procedencia dudosa dicho poder disciplinario, de ahí el porcentaje de casos presentados.

Otra causa no tipificada es la detención culpable. No expresada en la normativa de suspensión, se presenta como causa en un 3% de los casos, lo cual nos indica que es una causa que se demanda con poca frecuencia. Lo mismo podemos decir de la causa de suspensión "juicio penal" la cual se repite en un 3% de los

casos. Se observa que dichas causas contravienen el principio mismo de ser objeto de suspensión del contrato de trabajo. La normativa dice dentro de la causa de suspensión "detención preventiva", que el contrato de trabajo se considerará suspendido por dicha causa siempre y cuando el trabajador no haya dado motivos a que la misma se produzca y que sea para fines de averiguación policial; por otra parte al estar el trabajador incurso en un proceso de enjuiciamiento penal o ser objeto de una detención culpable se supone que ha dado motivos suficientes para que se le detenga, por lo tanto su contrato de trabajo se rompe. De ahí los bajos porcentajes encontrados para ambas causas.

Se registraron otras causas no tipificadas las cuales se refieren a circunstancias específicas de los casos presentados. Esto se expresa en el porcentaje registrado para cada causa (1% para cada causa). Entre ellas tenemos: enganche en las fuerzas armadas activas, orden de suspensión emanada de las autoridades sanitarias, muerte de un hijo, trabajos agrícolas de temporada, procedimientos de calificación de despido directo e indirecto, procedimientos de reducción de personal, interrupciones breves del contrato de trabajo y enfermedad en período de vacaciones.

Si bien muchas de las causas que se manifestaron representan causas justificadas de inasistencia al trabajo configurando suspensiones del contrato de trabajo no se presentan en la generalidad de los casos, esto explica el porcentaje registrado.

B.Efectos de las Decisiones sobre los Casos de Suspensión

Los casos presentados ante las diversas Instancias Jurídicas, de acuerdo a los elementos que sustenten los alegatos de los demandantes y los alegatos del demandado, son decididos por los funcionarios de dichas Instancias lo cual se expresará en un efecto que favorecerá en cada caso en particular al trabajador o al patrono. Aquí se observa la función mediadora del Estado que a través de los organismos competentes en materia del trabajo, regula la relación patrono-trabajador.

Lo que se quiere es detectar cual es la tendencia de las decisiones de los sentenciadores, para lo cual se discriminarán los posibles efectos de las decisiones, con el fin de observar a quien favorece en la mayoría de los casos, o si por el contrario los favorece por igual.

Observamos en el Cuadro II los efectos discriminados y la frecuencia con que dichos efectos se repiten para cada caso presentado.

Con respecto al efecto ruptura o suspensión del contrato de trabajo, cuando está controvertido éste hecho vemos que el 43% de los casos se decide a favor del trabajador cuando el efecto es de suspensión del contrato de trabajo, no su ruptura. Encontramos que únicamente el 22% de las decisiones favorece al patrono cuando el efecto es de ruptura del contrato.

CUADRO II

EFECTOS DE LAS DECISIONES EN CASOS DE SUSPENSION

EFECTOS DISCRIMINATIVOS																							
1				2				3												4			
1.1		1.2		2.1		2.2		3.1		3.2		3.3		3.4		3.5		3.6		4.1		4.2	
Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
22	20	46	43	12	11	5	5	14	13	4	4	1	1			3	3			1	1		

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL

EFECTOS DISCRIMINADOS:

1. SUSPENSION O RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.1 NO SE SUSPENDE, SE ROMPE

1.2 SE SUSPENDE, NO SE ROMPE

2. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD EN PERIODO DE SUSPENSION

2.1 NO SE COMPUTA

2.2 SI SE COMPUTA

3. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 NO PAGO DE SALARIO

3.2 PAGO DE SALARIO

3.3 NO PRESTACION DEL SERVICIO

3.4 PRESTACION DEL SERVICIO

3.5 VIGENCIA DEL RESTO DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.6 NO CONTINUAN VIGENTES

4. PAGO DE INDEMNIZACIONES

4.1 NO PAGO DE INDEMNIZACIONES

4.2 PAGO DE INDEMNIZACIONES

Quando se decide si la antigüedad debe computarse o no en período de suspensión observamos que el efecto que más se repite (11% de las veces) favorece al patrono, al decidirse que no se computa el tiempo en que el contrato de trabajo se encuentra suspendido a efectos de la antigüedad. Unicamente se registra el efecto "sí se computa" en un 5% de los casos, favoreciendo en menor proporción a los trabajadores en dichos casos.

Con respecto a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, al analizar si debe haber o no pago de salario en período de suspensión, la decisión favorece al patrono al registrarse el efecto "no pago de salario" el 13% de los casos en las cuales se decide sobre dicho alegato, contra apenas un 4% favorable al trabajador decidiéndose el pago de salario.

Quando se decide si debe haber o no prestación de servicio en período de suspensión, y si deben continuar vigentes el resto de las obligaciones del contrato de trabajo, se decide en todos los casos favorablemente hacia el trabajador cuando aparece el efecto "no prestación del servicio" y "vigencia del resto de las obligaciones del contrato de trabajo".

Al reclamarse pago de indemnizaciones en período de suspensión el único efecto que aparece es de que no hay pago de indemnizaciones cuando el contrato de trabajo se encuentra suspendido. Decidiéndose en dicho caso de manera favorable al patrono.

Analizando los efectos globalmente observamos que los fallos de acuerdo a las proporciones en las cuales se decide a favor del patrono o del trabajador se equilibran si los efectos son analizados globalmente. Se registra que el 49% de los efectos favorecen al patrono y el 59% a los trabajadores.

El Estado cumple así su función mediadora en dicha relación de trabajo sustentando sus decisiones en la normativa existente sobre la materia de suspensión, favoreciendo en cada caso a patronos y trabajadores por igual.

IV. ANALISIS HISTORICO

Este capítulo persigue ubicar históricamente la totalidad de los casos de suspensión del contrato de trabajo que se han registrado en el país a través de la jurisprudencia nacional, con el objeto de detectar las relaciones existentes entre la dinámica patronal-laboral, momento histórico, la política laboral de cada período gubernamental y otros cambios de la dinámica económica y momento histórico que puedan influir en la aparición y frecuencia de los casos de suspensión.

Así mismo se analizarán las causas que originan los casos de suspensión de acuerdo a cada período gubernamental, la frecuencia con que se suceden, los efectos de las decisiones, así como los criterios de resolución que se utilicen en cada caso; para de esta manera establecer relaciones con la política laboral que impere en cada período de gobierno y los casos de suspensión registrados.

A. Análisis de los Casos de Suspensión por Períodos

Gubernamentales

Se localizaron un total de 105 casos en 50 años, que comienzan en el gobierno de Eleazar López Contreras. Para efectos de nuestro análisis se distribuyeron los casos en función a los períodos de gobierno. Los años entre un gobierno y otro se distribuyeron por la mitad de forma convencional (cuadro III).

CUADRO III

CASOS DE SUSPENSION CLASIFICADOS POR PERIODOS GUBERNAMENTALES

PERIODO GUBERNAMENTAL	GOBIERNO	No. DE CASOS	
		Abs	%
1938 ————— 1941	ELEAZAR LOPEZ CONTRERAS	10	10
1942 ————— 1945	ISAIAS MEDINA ANGARITA	0	0
1946 ————— 1948	JUNTA DE GOBIERNO/R. GALLEGOS	3	3
1949 ————— 1958	DICTADURA MILITAR	32	30
1959 ————— 1963	ROMULO BETANCOURT	21	20
1964 ————— 1968	RAUL LEONI	12	11
1969 ————— 1973	RAFAEL CALDERA	10	10
1974 ————— 1978	CARLOS ANDRES PEREZ	2	2
1979 ————— 1983	LUIS HERRERA CAMPINS	3	3
1984 ————— 1988	JAIME LUSINCHI	12	11
TOTAL GENERAL		105	100%

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL.

Al analizar las frecuencias de los casos por períodos de recurrencia (períodos gubernamentales), tiene que hacerse mención a las políticas y normas laborales de cada período, así como la dinámica económica e histórica. Todos estos elementos en conjunto determinarán la dinámica obrero - patronal para cada momento histórico.

Luego de la muerte del General Juan Vicente Gómez se experimenta con la toma de poder del General Eleazar López Contreras (1938 - 1941) un cambio en la fisionomía del Estado Venezolano; se observa una actitud progresista y preocupada por las necesidades del país. Así mismo, se ve el progreso experimentado en el país en lo referente a las relaciones de trabajo, el cual es bastante significativo.

Dentro de dichos avances en materia laboral tenemos la Ley del Trabajo de 1936, la creación de la Oficina Nacional del Trabajo y la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo de 1940. A través de esta Ley se puede percibir claramente el dinamismo de todas las medidas laborales dictadas hasta esa fecha, por el mismo hecho de la creación de todo un aparataje judicial diferente al civil para la resolución cotidiana de los problemas de trabajo.

Así mismo, este es un período de agitación durante el cual la clase trabajadora reclama un mejor estado social y económico.

Se registra un total de 10 casos de suspensión para dicho período gubernamental, lo que representa un 10% del total de casos encontrados. Se observa que, los tribunales competentes en materia del trabajo están apenas comenzando a desarrollar sus actividades, y que todo lo que se relaciona con la regulación del trabajo si bien no está totalmente evolucionado, tiene una tendencia expansiva.

El período gubernamental que le sigue al del General López Contreras es el de Isaias Medina Angarita (1942 - 1945). Cumplió cuatro años de gobierno para luego ser derrocado el 18 de Octubre de 1945. En este período se observa un creciente impulso de desarrollo del país, se realizaron planes de obras públicas, se promulgó el nuevo Código Civil, la reforma petrolera, la reforma tributaria y la ley agraria, entre otras.

En lo que respecta a la regulación de la actividad laboral no se da ningún avance significativo. Sigue en vigencia la normativa existente para dicho período. Así mismo, no se da ningún caso de suspensión en el gobierno de Isaias Medina Angarita; esto debido al corto lapso de tiempo en el cual gobernó.

El período que comprende los años 1945 - 1948 es de particular agitación política y social. Se inició con el movimiento revolucionario de corte cívico - militar del 18 de octubre de 1945 y concluyó por el golpe militar del 24 de

Noviembre de 1948, después de 9 meses del tambaleante régimen democrático del Dr. Rómulo Gallegos.

La actividad de la Junta Revolucionaria de Gobierno se centró en desarrollar una política de paz social en el frente laboral. Así mismo, mediante el decreto # 4 separa al Ministerio del Trabajo del de Comunicaciones, ésto con la intención de darle su verdadero valor al trabajo humano mediante la creación de un organismo dedicado únicamente a la atención de todos los asuntos con él relacionados. Se manifestó el Ministerio del Trabajo en pro ó defensa del sector obrero. Así mismo en 1944 se inicia la aplicación del régimen del Seguro Social Obligatorio, cubriendo el Distrito Federal y los Municipios Petare y Chacao del Distrito Sucre del Estado Miranda.

El número total de casos presentados en dicho período es de tres, lo cual representa un 3% del total de casos presentados. Hecho que puede explicarse debido a la política de paz social en el frente laboral desarrollada por el gobierno, y a la creación de organismos dedicados expresamente a cuestiones del trabajo, representando un descenso de casos respecto al período anterior.

Luego sucede un golpe militar el 24 de Noviembre de 1948, y una junta militar de gobierno asume el poder. No hubo lucha de ninguna especie. La junta militar gobernó hasta 1950 cuando su presidente, Coronel Delgado Chalbaud fue asesinado. En su lugar

fue puesto un civil, el Dr. Germán Suárez Flamerich, luego de realizarse elecciones generales. El partido URD gan6 dichas elecciones, pero el gobierno no respet6 los resultados de la elecci6n y, a nombre de las Fuerzas Armadas, el Coronel Marcos F6rez Jim6nez asumi6 el poder dictatorial el 2 de Diciembre de 1952.

Todos los partidos pol6ticos desaparecieron, as6 como cualquier tipo de actividad sindical. El gobierno del dictador pretende que el pa6s lo que necesita son obras pr6cticas, realizaciones materiales, y en ese sentido se enrumba, y al mismo tiempo suprime lo que se pudiera llamar toda actividad de divergencia pol6tica con el gobierno. Si bien en el campo econ6mico el gobierno se hace m6s fuerte debido al crecimiento acelerado de la producci6n petrolera, lo cual increment6 los ingresos al fisco, se dan una serie de fallas en lo que respecta a la distribuci6n de dicho ingreso. Existen problemas en la estructura de la producci6n, del empleo y del financiamiento; el estancamiento de la agricultura; aumento del desempleo, y el estimulo de la migraci6n extranjera.

Durante este periodo se dan una serie de paros y huelgas y como resultado de la presi6n por el gobierno de fuerza, empieza a disminuir la uni6n y cohesi6n del movimiento sindical. L6gicamente en gobierno de fuerza, el cual centraba su raz6n de ser, no en el respaldo de la masa trabajadora, sino en la fuerza

de las armas, tuvo necesariamente que recurrir al expediente forzoso de la clausura e ilegalización de los sindicatos. El gobierno declaraba ilegales las huelgas disolviendo los sindicatos participantes, algunos de cuyos líderes fueron enviados al exilio.

En este período (1949 - 1958) se dan un gran número de casos de suspensión del contrato de trabajo (un total de 32 casos), representando un total de 30% de los casos encontrados. Existe la tendencia de la clase trabajadora de recurrir a los organismos del trabajo a reclamar sus derechos, esto puede explicarse pues otros mecanismos de presión de tipo reivindicativo como es la huelga y la contratación colectiva son prohibidas en situaciones de tipo dictatorial. Aunado a éste hecho existían para el momento graves problemas de desempleo, lo cual obligaba a los trabajadores ante la perspectiva de perder sus puestos solicitar la intervención del Estado a través de los organismos del trabajo al encontrarse en supuestos de suspensión del contrato de trabajo. Por otra parte el lapso de tiempo del período gubernamental es bastante largo (10 años de dictadura militar), lo cual explica el 30% de los casos de suspensión encontrados en dicho período gubernamental en referencia al total de casos. Aquí el Estado actúa como elemento de justicia en un período de suspensión de garantías constitucionales y poco apoyo del movimiento obrero.

El 23 de Enero de 1958, luego de una serie de huelgas y atentados por derrocar al gobierno dictatorial, se unen fuerzas políticas y civiles de toda índole y el gobierno de Pérez Jiménez cae.

El 13 de Febrero de 1959 asume el poder el elegido como Presidente Constitucional Rómulo Betancourt (1959 -1963), el primero de la democracia restablecida luego de un largo período de dictadura. Fue una etapa difícil y dura de un gobierno, en donde se suceden alzamientos militares, se desatan las guerrillas y se atenta contra la vida del presidente.

Se plantea en dicha etapa un momento propicio para la reorganización del modelo político hacia una democracia representativa a través de alianzas entre los distintos grupos sociales. Así mismo, se reinicia un ambiente favorable a las libertades públicas. Los años 58 y 59 fueron de intensa organización de los vestigios de aparatos sindicales legados por el régimen anterior y en especial de formación de numerosos nuevos sindicatos en el país.

El gobierno desarrolla la Reforma Agraria, la Organización de Países Exportadores de Petróleo y la Corporación Venezolana de Guayana. Se promulgó en 1961 la nueva Constitución de la República, vigente en la actualidad, la cual contiene numerosas innovaciones de forma y fondo que determinan un cambio importante

en nuestro sistema constitucional.

Dentro de este intenso clima de reorganización y consolidación del sistema democrático, en el campo laboral se promulgan las siguientes leyes y decretos: Ley de la Inembargabilidad e Inejecutabilidad de las utilidades de los trabajadores, Ley del INCE, Decreto ley # 440 sobre contratos colectivos por ramas de industria, y el decreto # 540 por el cual se aumenta el monto de la multa a los patronos que infrinjan el artículo 18 de la Ley del Trabajo, estas entre las más importantes del período.

El gobierno persigue a través de su política laboral de mantener la paz laboral y la paz social mediante la participación activa de los dirigentes empresariales venezolanos y de los líderes del movimiento sindical.

Se da un número de 21 casos de suspensión, lo cual representa un porcentaje del 20% dentro del total general. Estas cifras pueden explicarse pues en un período de cambios socio-políticas y de instauración de un régimen de libertades democráticas la masa laboral se dirige en mayor proporción a reivindicar sus derechos ante los organismos competentes. Coinciden dichos casos con un momento de crisis económica recesión e inflación.

En 1964 es elegido como Presidente de la República Raúl Leoni (1964 - 1969). En dicho período existe la preocupación primordial de afianzar las bases que integran el sistema democrático.

Este período se caracteriza por tener un movimiento obrero organizado, en una etapa de fortalecimiento y maduración orientándose hacia su consolidación como factor primordial en la vida nacional. El gobierno manifiesta marcada preocupación por los problemas que afronta la masa laboral venezolana, haciendo especial énfasis en el desempleo y la capacitación de la mano de obra.

Estos y otros objetivos en materia laboral, como son las labores de conciliación y las mejoras económicas y sociales en los trabajadores, son de especial interés para el Ministerio del Trabajo y sus organismos dependientes.

En el presente período se modifica la Ley del Seguro Social Obligatorio ampliando su cobertura en cuanto a las personas sujetas. Se fija el salario tope a cotizar en Bs. 3.000 y se amplía la cobertura de las contingencias. Se promulga la reforma parcial de la Ley del Trabajo en lo que respecta al pago de indemnizaciones por despidos injustificados para contratos a tiempo determinado, así como también el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en el Trabajo.

Es una etapa caracterizada por el crecimiento, económico y el afianzamiento de las bases del sistema democrático.

Se dan en este período un total de 12 casos de suspensión del contrato de trabajo, los cuales representan en 11% del total de casos presentados. El porcentaje baja con respecto al período anterior. Esto se debe a que se está superando para ese lapso la recesión económica, así como las marcada preocupación del gobierno en los problemas que confronta la masa laboral. Otro elemento que cabe señalar es que al ampliar la cobertura del Seguro Social se cubren casos que suponen situaciones de suspensión, tales como las enfermedades y accidentes profesionales, enfermedades no profesionales, y los permisos pre y post natal. Esto supone un descenso de casos de suspensión del contrato de trabajo por dichas causas debido a la protección económica que proporciona el Seguro Social ante éstas contingencias.

Para el período gubernamental 1969 - 1973 fue elegido el Dr. Rafael Caldera. Este gobierno se caracterizó por tener una minoría parlamentaria, lo que le dificultó tomar sus propias decisiones. Así mismo, el período se caracterizó por ideales de paz y libertad en el seno de una sociedad pluralista y democrática. La concretización de estos ideales tuvo su máxima expresión la llamada "Política de Pacificación", llevada a cabo por el Gobierno Nacional con la finalidad de incorporar a la

vida democrática todos aquellos sectores políticos de izquierda cuya radicalización los había mantenido al margen de la actividad democrática.

En lo laboral este período fue de un clima de conflictividad sindical. El movimiento obrero, representado por la CTV llevó a cabo numerosas acciones de oposición a la línea gubernamental en materia laboral de la cual son expresión los pliegos conflictivos, huelgas y paros intempestivos de la época.

La política nacional en materia laboral estuvo dirigida a la incorporación sistemática de todas las personas en capacidad de trabajo al proceso productivo. En este sentido se concebía la política de empleo como la búsqueda del pleno empleo de la mano de obra, o al menos promover la expansión de las ocupaciones a un ritmo considerable, que permitiera a corto plazo el pleno empleo.

En este período se promulga el Reglamento de la Ley del Trabajo que deroga el de 1928. Diversas leyes laborales no pudieron ser aprobadas debido a la minoría en el parlamento en el partido de gobierno, lo cual obligó al Ejecutivo Nacional a promulgar decretos en esta materia.

Se dan un total de 10 casos de suspensión del contrato de trabajo en dicho período gubernamental, lo que representa el 10% de casos presentados. Se observa que el total de casos decrece

respecto al período anterior, lo cual se encuentra relacionado principalmente con la reglamentación de la materia de suspensión en el promulgado Reglamento de la Ley del Trabajo, al crecimiento económico y a la baja en la tasa de desempleo.

Para el período gubernamental 1974 - 1979 es elegido el Sr. Carlos Andrés Pérez. Este gobierno se caracteriza por disponer de una mayoría representativa en el Congreso Nacional, dispone de un respaldo total.

La política general de empleo es parte integral de la política de este gobierno. El pleno empleo es parte general de la política de desarrollo e indisoluble del problema básico de la gestión económica eficaz del capital y del recurso humano. El elemento central de esta política está orientado a la generación de fuentes de empleo permanentes a la población trabajadora siendo uno de los elementos más importantes, la necesidad de capacitación de los trabajadores.

Las actuaciones del Ministerio del Trabajo en dicho período tiene como base la concepción de ser un instrumento indispensable para el crecimiento económico. Ello debido al papel mediador que desempeña entre las dos fuerzas que constituyen el proceso productivo : el sector empresarial y el sector laboral.

Como un hecho importante en materia laboral para dicho

período tenemos la puesta en marcha de la Ley de Despidos Injustificados. Dicha Ley afirma tener por objeto proteger a los trabajadores contra los despidos sin causa justificada, para lo cual el Ministerio del Trabajo deberá designar comisiones Tripartitas, que tendrán por función el calificar los despidos. Se establecen así mismo, los trabajadores protegidos por la Ley, la constitución, atribuciones y funcionamientos de las Comisiones Tripartitas, el procedimiento a seguir por el patrono cuando despide a uno o más trabajadores, el procedimiento a seguir para apelar a las decisiones de la Comisión Tripartita, la estabilidad numérica, los trabajadores a quienes la LCDI no es aplicable y las sanciones.

El gobierno manifestó su preocupación por los problemas que aquejaban la masa laboral, haciendo especial énfasis en el desempleo y la capacitación de mano de obra.

En este período se da el número más bajo de casos de suspensión del contrato de trabajo, con un total de 2, los cuales representan el porcentaje más bajo registrado de acuerdo a los períodos gubernamentales estudiados. Esto coincide con un período de auge económico, pleno empleo, y de promulgación de leyes tendientes a proteger al trabajador. Todo esto supone una situación armónica entre el capital (representado por los patronos) y el trabajo (representado por los trabajadores). De

ahí el escaso número de casos de suspensión encontrados en dicho periodo gubernamental.

En las elecciones del 3 de Diciembre de 1978 fue electo Presidente de Venezuela el Dr. Luis Herrera Campíns quien ha de gobernar el período comprendido entre 1979 y 1983.

En su programa de gobierno se da prioridad al proceso social, mediante la implementación de tareas culturales y educativas.

En este período de gobierno se dan una serie de críticos problemas económicos. Durante el año de 1982 y primeros meses de 1983 la economía venezolana estuvo sometida a una serie de cambios que provocaron por su naturaleza modificaciones estructurales. La larga recesión que ha afectado al mundo occidental en estos últimos años, y los cambios tecnológicos que en el campo de la energía se han producido después de 1974, han debilitado las bases de la economía venezolana así como también la crisis del sistema financiero internacional que ha significado un corte importante del flujo de ingreso de divisas. Se fija un nuevo tipo de cambio al devaluarse nuestro símbolo monetario. Todo esto incide en el salario, la tasa de empleo y el nivel de vida, los cuales decrecen de manera drástica para la población en general.

Ante todos estos problemas económicos que enfrenta el país, en materia de legislación laboral no se da ningún cambio significativo.

Se dan un total de 3 casos de suspensión en dicho período gubernamental, o sea un 3% de los casos registrados. Se observa que el problema de la recesión económica que sufre el país en éste período de gobierno no se sucede sino en los últimos años, lo cual supone una incidencia en el próximo período de gobierno. No se detecta el problema de la baja en la tasa de empleo de manera drástica sino a finales del período gubernamental, lo cual refleja que no habrán conflictos entre trabajadores dispuestos a mantener sus puestos de trabajo y empleadores tratando de reducir gastos de producción mediante el despido de trabajadores, aún aquellos protegidos por situaciones de suspensión.

Dentro de un ambiente de crisis económica en 1984 es elegido Presidente el Dr. Jaime Lusinchi. Es un período de superación de la crisis y de reactivación de la economía nacional que todavía está desarrollándose. Esto se dirige principalmente a solucionar los graves problemas relativos al salario, empleo y nivel de vida de la clase trabajadora.

En su programa de gobierno se propone el llamado pacto social entre las fuerzas productivas, capital y trabajo, y el

Estado como mediador en dichas relaciones. Se establece la Comisión Nacional de Costos, Precios y Salarios en donde se analiza en dichas comisiones la incidencia de los aumentos del costo de la mano de obra en los precios de los artículos, para establecer un balance entre dichos costos. Esto es un ejemplo de la concertación que promulga el pacto social, al tratar de unir los sectores que gravitan alrededor de la producción, lograr superar la crisis inflacionaria y evitar la indexación de la economía.

Se dan una serie de medidas tendientes a mejorar el nivel salarial de la clase trabajadora, tales como el decreto 178 que dispone el bono compensatorio de gastos de transporte, el decreto 211 sobre el programa de comedores para los trabajadores, el salario diario mínimo de los trabajadores del campo y el decreto sobre el bono compensatorio del salario, el cual entra a formar parte del salario según sentencia de la Corte Suprema de Justicia.

Respecto a los casos de suspensión de contrato de trabajo se eleva el total sustancialmente respecto al período anterior (total de casos 12), con un 12% de los casos encontrados. En éste período se ve la repercusión de la recesión económica que se desató en el período gubernamental anterior. Se detecta a través de dicho incremento una situación de conflicto entre patronos y trabajadores lo cual se expresa en un aumento de los casos

presentados ante las Instancias Jurídicas por suspensión del contrato de trabajo. Esta situación hace suponer situaciones obrero-patronales conflictivas o de crisis laboral por circunstancias económicas, en las cuales el patrono trata de reducir sus gastos de producción, recurriendo los trabajadores amparados por la figura de la suspensión a los organismos competentes en materia del trabajo para reclamar sus derechos.

Al analizar la totalidad de los casos encontrados de acuerdo a la estimación de los promedios anuales para cada período gubernamental se observa en el cuadro IV que es durante el gobierno de Rómulo Betancourt cuando se recurre con mayor frecuencia a las correspondientes instancias jurídicas para la resolución de los casos de suspensión, obteniendo una media aproximada de 4 casos por año de gobierno.

Así mismo en el período del General Eleazar López Contreras encontramos un alto porcentaje de casos obtendose una media anual de 3 casos.

Los períodos gubernamentales señalados con anterioridad coinciden en ser post-dictatoriales, de notables cambios estructurales y de búsqueda de paz política. También cabe señalar que el período de gobierno de Rómulo Betancourt fué de recesión y crisis económica.

CUADRO IV

PROMEDIO DE CASOS ANUALES POR PERIODOS GUBERNAMENTALES

PERIODO GUBERNAMENTAL	GOBIERNO	\bar{X} DE CASOS
1938 ————— 1941	ELEAZAR LOPEZ CONTRERAS	3
1942 ————— 1945	ISAIAS MEDINA ANGARITA	0
1946 ————— 1948	JUNTA DE GOBIERNO/R. GALLEGOS	1
1949 ————— 1958	DICTADURA MILITAR	3
1959 ————— 1963	ROMULO BETANCOURT	4
1964 ————— 1968	RAUL LEONI	2
1969 ————— 1973	RAFAEL CALDERA	2
1974 ————— 1978	CARLOS ANDRES PEREZ	1
1979 ————— 1983	LUIS HERRERA CAMPINS	1
1984 ————— 1988	JAIME LUSINCHI	2

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL

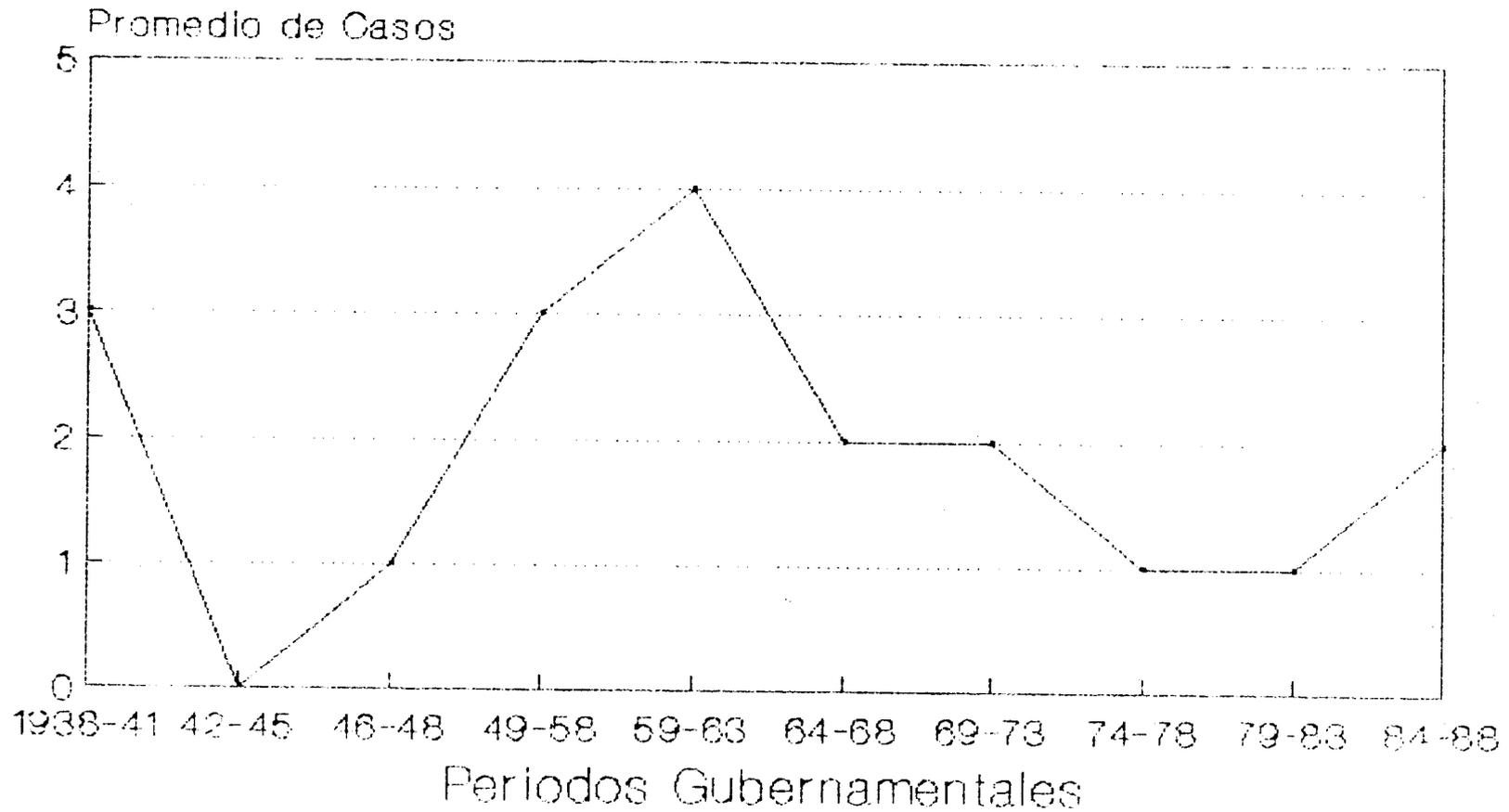
Encontramos que para el período de la Dictadura la media anual de casos es de 3. Este promedio tiene su explicación en los problemas de la estructura del empleo y el aumento de la tasa de desempleo que se dió en este período debido a las deficiencias en la redistribución del ingreso nacional el cual se dirigia unicamente a la realización de obras prácticas del sector de la construcción y no hacia los diversos sectores productivos.

Los períodos de Rafael Caldera, Carlos Andrés Pérez y Luis Herrera Campíns, muestran un sensible descenso y estabilidad en los casos promedio (menos de un caso anual). Estos coinciden con ser períodos de riqueza nacional y políticas de pleno empleo.

En los años de gobierno de Lusinchi el promedio sube a 2 casos por año. Esto refleja los problemas de empleo y de recesión económica que sufrimos en la actualidad.

De acuerdo a los datos obtenidos sobre los casos de suspensión y el análisis de las frecuencias para cada período gubernamental podemos observar que durante los períodos aquejados por fuertes crisis económicas, de recesión e inflación se incrementan los casos por causas de suspensión. Se observa que el número de casos encontrados en la época de la dictadura obedecen a problemas de desempleo debido a una mala redistribución del ingreso nacional. (Gráfico 2)

GRAFICO # 2 TASA PROMEDIO ANUAL DE CASOS



—•— Series 1

Fuente: Jurisprudencia L.T. Dr. Porras.

Así también en periodos de riqueza nacional y situaciones de pleno empleo tanto el número de casos como el promedio anual de los mismos decrece significativamente.

B. Los Casos de Suspensión y Causas

Existen hechos que se pueden suceder en la relación de trabajo que implicarían situaciones de suspensión de contrato de trabajo. Son causas de suspensión las cuales pueden ser tipificadas o no por el Reglamento de la Ley del Trabajo.

Al realizar un análisis de los casos de suspensión se hace necesario estudiar las causas que dan origen a los mismos, esto con el objeto de establecer relaciones entre la posible frecuencia de casos según causas por periodos de gobierno; para determinar posibles relaciones entre la aparición y frecuencia de las diferentes causas originantes, contexto económico y momento político.

Se realizó un registro de los casos en los diferentes periodos de gobierno (cuadros V y VI); determinando cuales son las de mayor recurrencia y detectando a su vez las características de los casos de suspensión no tipificados en la ley.

Para el periodo gubernamental de General Eleazar López Contreras se está dando un proceso de organización y avance en

CUADRO V

CASOS DE SUSPENSION SEGUN CAUSAS TIPIFICADAS POR PERIODOS GUBERNAMENTALES

PERIODO GUBERNAMENTAL	CAUSAS TIPIFICADAS												
AÑOS	1		2		3		4		5		6		
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	
1938 ————— 1941										4	40	2	20
1942 ————— 1945													
1946 ————— 1948	1	33	1	33									
1949 ————— 1958	6	19	5	16	2	6	1	3				10	31
1959 ————— 1963	3	14	6	29			2	10	2	10		5	24
1964 ————— 1968	2	18	3	27								3	25
1969 ————— 1973	1	10	4	40	1	10						1	10
1974 ————— 1978	1	50											
1979 ————— 1983	1	33	1	33								1	33
1984 ————— 1988	2	17	4	33								1	8
TOTALES	17	16	24	23	3	3	3	3	2	2	23	22	

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL.

CAUSAS TIPIFICADAS:

1. ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL.
2. ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.
3. SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO.
4. PERMISO PRE Y POST NATAL.
5. HUELGA LICITA.
6. DETENCION PREVENTIVA.

todo lo referente a materia laboral. Es un período de agitación en el cual la clase trabajadora reclamaba mejoras. Encontramos casos de suspensión por huelgas y detenciones preventivas. Estos casos son típicos en un proceso de reorganización en donde las huelgas actúan como mecanismos reivindicativos de los trabajadores en sus peticiones luego de la cruenta dictadura gomecista. Así mismo en éstos períodos de agitación se dan medidas de alto de policía con el objeto de garantizar el orden público, hecho que podría explicar el 20% registrado, de ahí los casos de suspensión a causa de detenciones de tipo preventivo encontrados en éste período, así como el 40% de los casos por huelga.

En el período que abarca desde el año 1942 al 45 no se encontraron registros de casos de suspensión.

Para el período gubernamental de 1946 al 48 se da un caso de suspensión por accidente o enfermedad profesional y uno por enfermedad común. A pesar de ser un período de particular agitación política, la política laboral fué de desarrollar un frente de paz social que garantizara la paz laboral, propósito que parece ser confirmado por esta inexistencia de registros.

En el período dictatorial que va desde 1949 al 58 se reprime todo lo relativo a la actividad de la masa trabajadora a través de grupos organizados. Se declaraban ilegales las huelgas y se

disolvían los sindicatos. Frente a este gobierno represivo de las libertades públicas encontramos un porcentaje alto de casos de suspensión tipificadas en causas como accidente o enfermedad profesional (19% de los casos), enfermedad no profesional (16% de los casos), servicio militar obligatorio (6% de los casos), y en especial la detención preventiva (31% de los casos). La detención preventiva se sucede especialmente en épocas de suspensión de las garantías constitucionales, hecho que se observa en la Dictadura Militar.

Luego del derrocamiento de la dictadura se entra nuevamente en un período de reorganización política. Este lapso fué de organización de la clase trabajadora y de los vestigios de sus sindicatos. Se dan, para dicho período, casos de suspensión de manera proporcional para accidente o enfermedad profesional (14% de los casos), huelga lícita (10% de los casos) y detención preventiva (24% de los casos). Se detecta por el número de casos presentados un intenso clima de actividad laboral, producto del proceso de reestablecimiento de las libertades públicas, así como el problema de recesión económica que se vivía para el momento.

En el período siguiente (1964-1968) se registra un decrecimiento de los casos de suspensión presentados ante las instancias jurídicas. Además las causas presentadas no pueden considerarse como indicadores de situaciones obrero-patronales conflictivas o de crisis laboral por circunstancias

económicas, situación que permanece estable y es afín con el proceso de consolidación política y económica del período democrático del país. Se dan casos de accidente o enfermedad profesional registrándose un porcentaje del 18%, enfermedad no profesional 27% de los casos y detención preventiva 25% de los casos.

Sin embargo cabe señalar que para el período 1969-1973 los casos de suspensión se mantienen estables respecto al período anterior, pero a pesar de ser un período en el cual se dió un clima de conflictividad sindical, no se dan casos de suspensión a causa de huelgas y apenas se registra un caso por detención preventiva. Se registran causas como accidente o enfermedad profesional (10% de los casos), enfermedad no profesional (40% de los casos), y permiso pre y post natal (10% de los casos).

Luego de la promulgación en 1974 del Reglamento de la Ley del Trabajo en donde se regula de manera expresa la materia de suspensión, observamos que se da un solo caso por accidente o enfermedad profesional. Para el período 1979-83 se registra un solo caso por accidente o enfermedad profesional, por enfermedad no profesional y detención preventiva. Es de señalarse que la poca frecuencia de casos encontrados responde a que en dichos períodos existe una bonanza económica en el país así como una alta capacidad de empleo de la mano de obra. En el período 1984-88 se observa que incrementan el número de casos registrados por

causas como accidente o enfermedad profesional (17% de los casos), enfermedad no profesional (33% de los casos) y detención preventiva (8% de los casos).

De manera global se observa que en casi todos los períodos gubernamentales el caso que más se registra es el accidente o enfermedad profesional (16% del total de los casos), enfermedad no profesional (23% del total de los casos) y detención preventiva (22% de los casos).

No obstante, el análisis de los datos señala una marcada tendencia de recurrir a la figura normativa de la suspensión en momentos de crisis económica. Este fenómeno induce a pensar en la problemática:

1. Patronos, interesados en racionalizar sus gastos de producción mediante la reducción de personal,
2. Obreros, que ante la reducción de ofertas de puestos de trabajo proceden a solicitar la intervención del Estado a través de la normativa de suspensión.

En el cuadro VI se registraron las frecuencias así como los porcentajes de los casos discriminados por causas no tipificadas. Se observa como se van perfilando los casos de suspensión y de como aparecen nuevas tendencias antes y después de la reglamentación de 1974 sobre la materia.

CUADRO VI

CASOS DE SUSPENSION SEGUN CAUSAS NO TIPIFICADAS POR PERIODOS GUBERNAMENTALES

PERIODO GUBERNAMENTAL	CAUSAS NO TIPIFICADAS																							
AÑOS	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1938 ——— 1941	1	10	1	10	2	20																		
1942 ——— 1945																								
1946 ——— 1948									1	50														
1949 ——— 1958	1	3	4	13	1	3	2	6																
1959 ——— 1963	1	5	1	5	1	5																		
1964 ——— 1968			1	9	1	9					1	9	1	9										
1969 ——— 1973					3	30																		
1974 ——— 1978															1	50								
1979 ——— 1983																								
1984 ——— 1988					1	8											2	17	1	8	1	8	1	8
TOTALES.....	5	3	7	7	9	9	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1							

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL

CAUSAS NO TIPIFICADAS:

1. JUICIO PENAL.
2. DETENCION CULPABLE.
3. MEDIDAS DISCIPLINARIAS DEL PATRONO.
4. ENGANCHE EN LAS FUERZAS ARMADAS ACTIVAS.
5. SUSPENSION EMANADAS DE LAS AUTORIDADES SANITARIAS.
6. MUERTE DE UN HIJO
7. TRABAJOS AGRICOLAS DE TEMPORADA.
8. REDUCCION DE PERSONAL, RAZONES PRESUPUESTARIAS. (Layoff)
9. INTERRUPCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.
10. SOLICITUD DE CALIFICACION DE DESPIDO INDIRECTO.
11. PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE DESPIDO.
12. SUSPENSION POR ENFERMEDAD EN PERIODO DE VACACIONES.

Para los periodos 1938-41, 1949-58 y 1959-63 se observa que se antepone como causa de suspensión los juicios penales contra el trabajador (con un 3% del total de los casos), para luego desaparecer completamente como causa interpuesta en el resto de los periodos gubernamentales.

Las medidas disciplinarias del patrono son una causa interpuesta con bastante frecuencia hasta 1973, encontrando que el 7% el total de los casos se originan por dicha causa. Este hecho se sucede pues existe una marcada tendencia protectora de los gobiernos democráticos hacia la clase trabajadora expresada en la legislación social, lo cual supone la desaparición de las medidas disciplinarias del patrono como causas de suspensión en años siguientes.

Al analizar la detención culpable, observamos un porcentaje significativo de casos por dicha causa con un total del 7%. Se establece en la reglamentación de 1973 como causa de suspensión la detención preventiva a fines de averiguación policial siempre y cuando el trabajador no haya dado causa a ella, esto explica que luego de 1968 no se registre la causa no tipificada "detención culpable" alegada en los periodos siguientes.

El enganche en la fuerzas armadas activas como causa de suspensión aparece unicamente en el periodo de dictadura, con un porcentaje total del 2% para dicho lapso, desapareciendo como

manifestación de causa de suspensión en periodos siguientes.

Como causas no tipificadas las cuales entrarían dentro de las señaladas en el literal 6 del artículo 52 de RLT, "otras causas que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del contrato de trabajo", se registraron los siguientes casos únicos: (1964-73) la causa muerte de un hijo y trabajos agrícolas de temporada, (1974-83) la causa reducción de personal por razones presupuestarias. Estas causas traen como consecuencia la suspensión inmediata y directa del contrato de trabajo, pero observamos que al registrarse unicamente un caso para cada causa los mismos se refieren a situaciones particulares y no a comportamientos generalizados.

Para el periodo 1984-88 se registraron las siguientes causas no tipificadas, las mismas suponen de hecho situaciones de suspensión tales como, el lapso de tiempo en el cual se desarrolle un proceso de calificación de despido directo o indirecto, y la enfermedad en periodo de vacaciones.

Se observa que las causas no tipificadas son en muchos casos artificiales en su naturaleza , encontrando porcentajes de cada causa que oscilan entre el 1% y 9% de la totalidad de los casos. No hay recurrencia en las causas lo cual indica casos que revisten circunstancias específicas no generalizadas como comportamientos sociales.

C.Efectos de las Decisiones sobre los Casos de Suspensión

Los casos de suspensión presentados ante las Instancias Jurídicas respectivas al ser decididos por los sentenciadores suponen una serie de efectos sobre la relación de trabajo, las cuales expresan el papel mediador del Estado entre las Fuerzas del Capital y del Trabajo.

Con el objeto de complementar el análisis histórico de los casos de suspensión se procede a analizar los efectos que sobre el contrato de trabajo tienen las decisiones e los sentenciadores y su comportamiento para cada período histórico.

Con respecto a los efectos de las decisiones sobre casos de suspensión observamos en el cuadro VII que para el período 1938 - 1941 los efectos que aparecen son el de si existe suspensión o ruptura del contrato de trabajo, no se registran ninguno de los otros efectos. Se están perfilando los casos de suspensión dentro de la legislación recién promulgada, por lo tanto aparecen como único efecto el de si el contrato de trabajo suspende o no. Se decide en el 70% de los casos presentados (cuadro VIII) que el contrato de trabajo se rompe. Circunstancia que presupone una tendencia favorable hacia los patronos, y cónsono con las causas (huelga y detención preventiva) en un período de gran agitación.

En el período 1946 - 1948 se registra un nuevo efecto referente a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo,

CUADRO VII

EFECTOS DE LAS DECISIONES EN CASOS DE SUSPENSION SEGUN PERIODOS GUBERNAMENTALES

PERIODO GUBERNAMENTAL	EFECTOS							
AÑOS	1		2		3		4	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1938 ————— 1941	9	90	1	10				
1942 ————— 1945								
1946 ————— 1948	2	67			1	33		
1949 ————— 1958	24	71	2	6	8	24		
1959 ————— 1963	9	43	7	33	5	24		
1964 ————— 1968	8	67	2	17	2	17		
1969 ————— 1973	5	50	4	40	1	10		
1974 ————— 1978	1	50	1	50				
1979 ————— 1983	1	33			1	33	1	33
1984 ————— 1988	8	57	2	14	4	29		
TOTAL	67	61	19	17	22	20	1	1

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL

EFECTOS:

1. SUSPENSION O RUPTURA DE LA VINCULACION JURIDICA ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR.
2. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD EN PERIODO DE SUSPENSION.
3. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.
4. PAGO DE INDEMNIZACIONES.

CUADRO VIII

EFECTOS DISCRIMINADOS DE LAS DECISIONES EN CASOS DE SUSPENSION SEGUN PERIODOS GUBERNAMENTALES

PERIODO GUBERNAMENTAL	EFECTOS DISCRIMINADOS																							
	1				2				3								4							
	1.1		1.2		2.1		2.2		3.1		3.2		3.3		3.4		3.5		3.6		4.1		4.2	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1938 ——— 1941	7	70	2	20	1	10																		
1942 ——— 1945																								
1946 ——— 1948			2	67						1	33													
1949 ——— 1958	6	18	18	53					7	21	1	3												
1959 ——— 1963	1	4	10	49	7	30			2	9	2	9					1	4						
1964 ——— 1968	3	27	4	36	2	18			1	9							1	9						
1969 ——— 1973	2	20	3	30	2	20	2	20	1	10														
1974 ——— 1978	1	50					1	50																
1979 ——— 1983			1	33					1	33											1	33		
1984 ——— 1988	2	14	6	43			2	14	2	14			1	7			1	7						
TOTALES.....	22	20	46	43	12	11	5	5	14	13	4	4	1	1	0	0	3	3	0	0	1	1	0	0

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL

EFECTOS DISCRIMINADOS:

1. SUSPENSION O RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO.
 - 1.1 NO SE SUSPENDE, SE ROMPE.
 - 1.2 SE SUSPENDE, NO SE ROMPE.
2. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD EN PERIODO DE SUSPENSION.
 - 2.1 NO SE COMPUTA.
 - 2.2 SI SE COMPUTA.
3. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.
 - 3.1 NO PAGO DE SALARIO.
 - 3.2 PAGO DE SALARIO.
 - 3.3 NO PRESTACION DEL SERVICIO.
 - 3.4 PRESTACION DEL SERVICIO.
 - 3.5 VIGENCIA DEL RESTO DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.
 - 3.6 NO CONTINUAN VIGENTES.
4. PAGO DE INDEMNIZACIONES.
 - 4.1 NO PAGO DE INDEMNIZACIONES.
 - 4.2 PAGO DE INDEMNIZACIONES.

se decide el pago de salario.

Se vuelve a manifestar el efecto suspensión o ruptura del contrato de trabajo, decidiéndose en el 100% de los casos que la relación se suspende (cuadro VIII).

Para el período 1949 - 1958 no aparecen nuevos efectos pero al incrementar los casos se incrementan las decisiones. Se decide en un 53% de los casos que el contrato de trabajo se suspende, no se rompe. Es bastante controvertido el hecho de si debe existir pago de salario o no, y en la mayoría de los casos se decide que no, en un alto porcentaje se decide que no existe pago de salario en período de suspensión.

Esta situación es interesante, porque si se consideran las características políticas dictatoriales y económicas del momento, llama la atención como el Estado mediador profundiza las discusiones sobre los derechos de los trabajadores, aunque el fallo final no los favorezca y los fallos dictados se equilibran en la balanza de efectos que favorecen a patronos y trabajadores.

Luego en el siguiente período 1959 - 1963 aparecen nuevos efectos sobre situaciones de suspensión controvertidas (cuadro VII). Aparece el problema de si existe cómputo de la antigüedad en período de suspensión o no, para lo cual en la totalidad del porcentaje de casos registrados se decide que no existe cómputo

de la antigüedad. Aparece nuevamente el efecto de si existe o no suspensión , para lo cual de manera proporcional se decide en unos casos que si se suspende y en otros se rompe. También se observa que aparecen problemas al definir si en el momento de la suspensión siguen vigentes el resto de las obligaciones del contrato de trabajo (fuera del pago del salario y la prestación del servicio).

Ya fué señalado el momento de agitación política del período, así mismo el auge de la clase trabajadora, su liderazgo y el interés por las reivindicaciones hecho que se revela en esta controversia y en el reclamo de nuevas prebendas.

Para el período 1964 - 1968 no aparecen nuevas manifestaciones de efectos. El que más se repite es el de suspensión o ruptura de la relación de trabajo (36% en el total de los casos registrados). Los efectos sobre sí el contrato de trabajo se rompe o no se distribuyeron en forma proporcional para ambos efectos, con un 27% para el efecto ruptura y un 36% para el efecto suspensión (cuadro VIII).

En el período gubernamental 1969 - 1973 el efecto que más se repite es el de si se debe o no computar la antigüedad en período de suspensión, observándose que la decisión se da de manera proporcional (50% para cada caso) en los casos presentados. No se registran otras categorías de efectos.

Luego de la promulgación del reglamento de la Ley del Trabajo se observa que para el período 1974 - 1978, los casos que se presentan tienen el efecto de romperse la relación de trabajo (50% de los casos) y de computar la antigüedad lo cual hace suponer que dichos casos no son de suspensión, y así se observa en los efectos de las decisiones del sentenciador.

Se observa para los dos períodos que los casos además de ser poco numerosos profundizan sus discusiones sobre otras prerrogativas para los trabajadores fuera de lo que es la ruptura o la suspensión del contrato de trabajo.

Para el período 1979 - 1983 aparece un nuevo efecto como lo es el no pago de indemnizaciones en período de suspensión. Por último en el período 1984 - 1988 aparece nuevamente el efecto de si se suspende o se rompe el contrato de trabajo, decidiéndose en la mayoría de los casos la suspensión de los mismos.

Se observa que los primeros casos atendidos por la ley se concentran en la suspensión o ruptura del contrato. El comportamiento del Estado no muestra tendencias marcadas a favorecer obreros o patronos por igual, aún cuando eran períodos donde prevaleció la agitación política, particularmente laboral y una dictadura que reprimió notablemente la clase obrera y sus garantías.

Los aires de la democracia, la mayor conciencia laboral, la presencia del movimiento sindical se refleja en el 53% de los casos presentados cuando se profundiza la controversia legal de los fallos, aumenta la diversidad en la naturaleza de las decisiones.

Del 74 en adelante aún cuando se regula en el promulgado Reglamento de la Ley del Trabajo la materia sobre los efectos que la suspensión tendrá sobre el contrato de trabajo, se registran controversias sobre la normativa y se detectan nuevas situaciones de suspensión.

D. Criterios Decisorios en los Casos de Suspensión según Periodos Gubernamentales

En relación a los criterios que se empleen para decidir sobre los casos de suspensión y el período gubernamental, observamos que en todos los períodos prevalece el uso del criterio legal, esto quiere decir, que existía legislación expresa sobre la materia.

A pesar de que no se reguló expresamente la materia sobre suspensión de la relación de trabajo hasta el año 74 existe gran cantidad de legislación cuyos principios generales son aplicados a dichos casos para poder resolverlos. Entre ellos tenemos la Ley del Trabajo de 1936, la Ley del Seguro Social Obligatorio, así como el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad.

CUADRO IX

CRITERIOS DECISORIOS EN LOS CASOS DE SUSPENSION SEGUN PERIODOS GUBERNAMENTALES

PERIODO GUBERNAMENTAL	CRITERIOS					
AÑOS	DOCTRINAL		LEGAL		OTRO	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1938 ————— 1941	2	20	6	60	2	20
1942 ————— 1945						
1946 ————— 1948			3	100		
1949 ————— 1958	6	17	30	83		
1959 ————— 1963	2	9	18	82	2	9
1964 ————— 1968	1	8	11	92		
1969 ————— 1973	4	33	6	50	2	16
1974 ————— 1978			1	50	1	50
1979 ————— 1983	1	25	2	50	1	25
1984 ————— 1988	3	23	10	77		
TOTALES	19	16	87	76	8	7

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO.
Dr. PORRAS RENGEL.

Industrial en las empresas.

Se observa que en un 76% de los casos se deciden en su mayoría bajo un criterio legal (cuadro IX), y no se registra una tendencia en lo que se refiere al uso de criterios doctrinales para cada período gubernamental, al igual que la categoría "otros criterios".

Sin embargo puede observarse que el registro de datos presenta el mismo comportamiento de abultarse en el período de la dictadura, y en los momentos de crisis económica (período de Betancourt y Lusinchi), cuando se verifica un aumento de casos resueltos sobre la base doctrinal.

V. ANALISIS DEL DESARROLLO LEGAL

Los casos de suspensión se originan de acuerdo a una serie de causas las cuales producen el cese de los efectos del contrato de trabajo. Estas causas que determinan la suspensión del contrato de trabajo tienen un comportamiento que puede analizarse según los alegatos interpuestos por el demandante, los efectos de las decisiones de los sentenciadores, así como las tendencias que existen sobre los criterios utilizados en la decisión de los casos, y las Instancias Jurídicas a las cuales se recurre con mayor frecuencia.

En éste capítulo se analizarán las causas de suspensión, los alegatos, efectos y criterios decisorios con el objeto de establecer relaciones entre los elementos sustentantes y el fallo de los sentenciadores; estableciendo comportamientos tendenciales de los casos según las causas que los originan.

A. Las Causas de Suspensión y los Alegatos

Si se analiza de manera global las causas que originan los casos de suspensión y los alegatos interpuestos ante los tribunales o los organismos no formales, podemos observar que el alegato que se repite más es la categoría suspensión o ruptura del contrato de trabajo registrándose un porcentaje del 64% para el total de los casos presentados (cuadro X). Los porcentajes de los alegatos se distribuyeron en un 58% para los casos

CUADRO X

CAUSAS QUE ORIGINAN LOS CASOS DE SUSPENSION Y ALEGATOS DEL DEMANDANTE/CONSULTANTE

CAUSAS \ ALEGATOS		1		2		3		4		5	
		Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
TIPIFICADAS	ACCIDENTE /ENFERMEDAD PROFESIONAL	4	24	8	47	4	24	1	6		
	ENFERMEDAD NO PROFESIONAL	12	48	3	12	10	40				
	SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO	2	67			1	33				
	PERMISO PRE/POST NATAL	1	33	1	33	1	33				
	HUELGA LICITA	3	50	2	33	1	17				
	DETENCIO PREVENTIVA	23	100								
	SUB-TOTALES	45	58	14	18	17	22	1	1	0	0
NO TIPIFICADAS	JUICIO PENAL	3	100								
	DETENCION CULPABLE	7	100								
	MEDIDAS DISCIPLINARIAS PATRONO	7	70	1	10	2	20				
	ENGANCHE F.A. ACTIVAS	2	100								
	SUSPENSION AUTORIDADES SANITARIAS	1	100								
	MUERTE DE UN HIJO	1	100								
	TRABAJOS AGRICOLAS TEMPORADAS					1	100				
	REDUCCION DE PERSONAL	1	100								
	INTERRUPCION CONTRATO DE TRABAJO			2	100						
	CALIFICACION DESPIDO INDIRECTO	1	100								
	CALIFICACION DESPIDO									1	100
	ENFERMEDAD PERIODO VACACIONES	1	100								
	SUB-TOTALES	24	77	3	10	3	10	0		1	3
	TOTALES	69	64	17	16	20	19	1	1	1	1

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL

ALEGATOS:

1. SUSPENSION O RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO.
2. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD EN PERIODO DE SUSPENSION.
3. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.
4. PAGO DE INDEMNIZACIONES.
5. UTILIDADES SOBRE SALARIOS CAIDOS.

tipificados y un 77% para los no tipificados. El comportamiento responde a las siguientes causas tipificadas para dicho alegato; para la detención preventiva en un 100% de los casos; el servicio militar obligatorio 67% de los casos; enfermedad no profesional 48% de los casos. El resto se distribuyó en proporciones poco significativas para cada causa. Al analizar las no tipificadas se registran los más altos porcentajes para dicho alegato en las causas detención culpable con un 100%, medidas disciplinarias del patrono con un 70%, y juicio penal con un 100%. Se observa que el resto de los casos por causas no tipificadas son casos únicos para cada causa en los que se alega generalmente si existe suspensión o ruptura del contrato de trabajo.

El alto porcentaje registrado para los no tipificados para el alegato suspensión o ruptura del contrato de trabajo, responde a la controversia que existe entre patronos y trabajadores sobre considerar ciertas causas no tipificadas en la legislación objeto de suspensión del contrato de trabajo. No obstante se registra un alto porcentaje de casos por causas no tipificadas en la Ley lo cual denota la escasa aceptación por parte de los patronos de reconocer el derecho del trabajador a la suspensión del contrato de trabajo por dichas causas.

El segundo alegato registrado con mayor frecuencia es sobre la "suspensión de los efectos del contrato de trabajo", representado por un total del 19% de los casos. El comportamiento

de dicho alegato responde a las siguientes causas tipificadas: enfermedad no profesional con un 40% y enfermedad o accidente profesional 24%, el resto de las causas registran porcentajes poco significativos esto debido a la poca frecuencia de casos encontrados por dichas causas (cuadro X). Con respecto a las causas no tipificadas se observa que dicho alegato se interpone con frecuencia en la causa medidas disciplinaria del patrono con un porcentaje del 20%.

El alegato "cómputo de antigüedad en período de suspensión", aparece en un total del 16% de los casos, registrándose de manera proporcional para las causas tipificadas y no tipificadas. Así mismo se observa que la causa tipificada en donde se alega el cómputo de antigüedad con mayor frecuencia es en la enfermedad o accidente profesional con un total del 47% de los casos registrados por dicha causa. Se detecta a través de éste alto porcentaje para dicha causa que de alguna manera el trabajador quiere responsabilizar al patrono por la contingencia sufrida por el mismo en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo, por lo tanto reclama el cómputo de la antigüedad a fines de su liquidación en caso de retiro. Se observa que el resto de las causas tipificadas y no tipificadas no registran porcentajes significativos para dicho alegato.

El resto de las categorías de alegatos como son; el pago de indemnizaciones en período de suspensión para un caso a causa de

accidente o enfermedad profesional y utilidades sobre el pago de salarios caídos de un trabajador cuyo contrato de trabajo se encuentra suspendido a causa de un procedimiento de calificación de despido, son específicos para cada caso. De ahí los bajos porcentajes registrados para cada causa.

En el cuadro XI se cuantificaron los casos de suspensión según causas y alegatos discriminados interpuestos por los demandantes.

Se señaló en el cuadro X, el alegato que se registra con mayor frecuencia para las causas sean tipificadas o no, se refiere a la ruptura del contrato de trabajo con un porcentaje del 64%. Al discriminarlos se observa que el demandante o consultante sostiene en casi la totalidad de los casos que el contrato de trabajo se suspende, no se rompe. (56% de los casos). El comportamiento de las causas es el siguiente; la causa tipificada que repite el mayor número de veces dicho alegato es la detención preventiva (la totalidad de los 23 casos presentados). Entre otras causas tenemos la enfermedad no profesional (48% de los casos de la categoría) y el servicio militar obligatorio (67% de los casos de la categoría). En lo que respecta a las causas no tipificadas se observa que en casi su totalidad, registrándose un porcentaje del 67%, se alega que el contrato de trabajo se suspende. Muchos de dichos casos son únicos en su categoría, circunstancias especiales las cuales

CUADRO XI

CAUSAS QUE ORIGINAN CASOS DE SUSPENSION Y ALEGATOS DISCRIMINADOS

CAUSAS ALEGATOS DISCRIMINADOS		1		2		3						4		5							
		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	4.1	4.2								
		Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%				
TIPIFICADAS	ACCIDENTE/ENFERMEDAD PROFESIONAL	2	11	2	11			9	50			3	17			1	6				
	ENFERMEDAD NO PROFESIONAL			12	48			3	12			8	32			2	8				
	SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO			2	67							1	33								
	PERMISO PRE/POST NATAL			1	33			1	33			1	33								
	HUELGA LICITA			3	50			2	33			1	17								
	DETENCION PREVENTIVA			23	100																
	SUB-TOTALES	2	3	43	56	0	14	18	0	14	18	0	0	1	1	2	3	0	1	1	0
NO TIPIFICADAS	JUICIO PENAL			3	100																
	DETENCION CULPABLE			3	100																
	MEDIDAS DISCIPLINARIAS PATRONO	2	20	5	50			1	10			2	20								
	ENGANCHE F.A. ACTIVAS			2	100																
	SUSPENSION AUTORIDADES SANITARIAS			1	100																
	MUERTE DE UN HIJO			1	100																
	TRABAJOS AGRICOLAS TEMPORADAS											1	100								
	REDUCCION DE PERSONAL			1	100																
	INTERRUPCION CONTRATO TRABAJO							2	100												
	CALIFICACION DESPIDO INDIRECTO			1	100																
	CALIFICACION DESPIDO																	1	100		
	ENFERMEDAD PERIODO VACACIONES			1	100																
	SUB-TOTALES	2	8	18	67	0	3	11	0	3	11	0	1	4							
TOTALES	4	4	61	58	0	17	16	0	17	16	0	0	1	1	2	2		1	1	1	1

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL .

ALEGATOS DISCRIMINADOS

1. SUSPENSION O RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 1.1 NO SE SUSPENDE, SE ROMPE.
 - 1.2 SE SUSPENDE, NO SE ROMPE.
2. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD EN PERIODO DE SUSPENSION
 - 2.1 NO SE COMPUTA
 - 2.2 SI SE COMPUTA
3. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO
 - 3.1 NO PAGO DE SALARIO
 - 3.2 PAGO DE SALARIO
 - 3.3 NO PRESTACION DEL SERVICIO
 - 3.4 PRESTACION DEL SERVICIO
 - 3.5 VIGENCIA DEL RESTO DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 3.6 NO CONTINUAN VIGENTES
4. PAGO DE INDEMNIZACIONES
 - 4.1 NO PAGO DE INDEMNIZACIONES
 - 4.2 PAGO DE INDEMNIZACIONES
5. UTILIDADES SOBRE SALARIOS CAIDOS

son cuestionables respecto de ser objeto de suspensión o no. De allí que ese sea el alegato más frecuente. Por otra parte se alega en una proporción poco significativa del 4% de la totalidad de los casos por causas tipificadas y no tipificadas que el contrato de trabajo se rompe.

Cuando se alega la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, al discriminarlos se observa que el pago de salario en período de suspensión es el que registra el más alto porcentaje, con un 18% para las causas tipificadas y 11% para las no tipificadas. En especial se observa que se repite con frecuencia en la causa enfermedad no profesional (32% de los casos de la categoría). En las causas no tipificadas se registran porcentajes del 20% para las medidas disciplinarias del patrono y en el único caso presentado a causa de trabajos agrícolas de temporada. El resto de los alegatos sobre la suspensión de los efectos del contrato de trabajo se detectan proporciones poco significativas.

Al discriminar los efectos de la categoría " cómputo de la antigüedad en período de suspensión", observamos que en la causa accidente o enfermedad profesional se alega que se compute la antigüedad en el 50% de los casos. Así mismo encontramos proporciones significativas de dicho alegato en el caso de enfermedad no profesional (12% de los casos de la categoría) y en la no tipificada "interrupción del contrato de trabajo" en un 100% de los casos presentados por dicha causa.

El resto de las categorías de los alegatos discriminados se distribuyeron en casos únicos en su categoría bien sean tipificados o no.

Luego de analizarse los alegatos interpuestos por los demandantes/consultantes ante las respectivas instancias jurídicas se hace necesario examinar los efectos de las decisiones de los sentenciadores para registrar de acuerdo a las proporciones en que los efectos se manifiesten las respuestas favorecedoras a patronos o trabajadores según sean causas tipificadas o no, detectando el comportamiento del Estado mediador en la relación de trabajo.

B.Efectos de las Decisiones según Causas de Suspensión

Al cuantificarse los efectos de las decisiones de los sentenciadores se registraron los siguientes datos porcentuales (cuadro XII); el efecto "suspensión o ruptura" se manifestó en un total del 67% de los casos. Para las tipificadas se decide en un 56% de los casos dicho efecto, y para las no tipificadas un 78%. Esto indica que es un efecto que se produce con bastante frecuencia en las causas no tipificadas en la ley. Al discriminar los efectos se encontraron los siguientes comportamientos (cuadro XIII); para las causas tipificadas en un 47% de los casos se decidió que el contrato de trabajo se suspende, no se rompe; así mismo se decidió en un porcentaje bajo que el contrato de trabajo se rompe, no se suspende. El comportamiento de las causas

CUADRO XII

CAUSAS QUE ORIGINAN LOS CASOS DE SUSPENSION Y LOS EFECTOS (DECISION)

CAUSAS \ EFECTOS		1		2		3		4	
		Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
TIPIFICADAS	ACCIDENTE/ENFERMEDAD PROFESIONAL	5	28	7	39	5	28	1	6
	ENFERMEDAD NO PROFESIONAL	11	41	6	22	10	37		
	SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO	2	67			1	33		
	PERMISO PRE/POST NATAL	1	33	1	33	1	33		
	HUELGA LICITA	3	50	2	33	1	17		
	DETENCION PREVENTIVA	23	100						
	SUB-TOTALES	45	56	16	20	18	23	1	1
NO TIPIFICADAS	JUICIO PENAL	3	100						
	DETENCION CULPABLE	7	100						
	MEDIDAS DISCIPLINARIAS PATRONO	7	78	1	11	1	11		
	ENGANCHE F.A.ACTIVAS	2	100						
	SUSPENSION AUTORIDADES SANITARIAS	1	100						
	MUERTE DE UN HIJO	1	100						
	TRABAJOS AGRICOLAS TEMPORADAS					1	100		
	REDUCCION DE PERSONAL	1	100						
	INTERRUPCION CONTRATO DE TRABAJO			2	100				
	CALIFICACION DESPIDO INDIRECTO	1	100						
	CALIFICACION DESPIDO	1	33			2	67		
	ENFERMEDAD PERIODO VACACIONES	1	100						
	SUB-TOTALES	25	78	3	9	4	13	0	
TOTALES	70	67	19	15	22	17	1	1	

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO.
Dr. PORRAS RENGEL.

ALEGATOS

1. SUSPENSION O RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO
2. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD EN PERIODO DE SUSPENSION
3. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO
4. PAGO DE INDEMNIZACIONES

CUADRO XIII

CAUSAS QUE ORIGINAN LOS CASOS DE SUSPENSION Y EFECTOS DESCRIMINADOS(DECISIONES)

EFFECTOS DISCRIMINADOS CAUSAS		1		2		3						4						
		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	4.1	4.2					
		Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	
TIPIFICADAS	ACCIDENTE/ENFERMEDAD PROFESIONAL	1	6	4	22	5	28	2	11	3	17	1	6			1	6	
	ENFERMEDAD NO PROFESIONAL	2	7	9	33	6	22			8	30			2	7			
	SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO			2	67					1	33							
	PERMISO PRE/POST NATAL			1	33	1	33			1	33							
	HUELGA LICITA	2	33	1	17	2	33			1	17							
	DETENCION PREVENTIVA	3	13	20	67													
	SUB-TOTALES	8	10	37	47	14	18	2		11	14	4	5		0	3	4	0
NO TIPIFICADAS	JUICIO PENAL	1	33	2	67													
	DETENCION CULPABLE	6	66	1	14													
	MEDIDAS DISCIPLINARIAS PATRONO	6	67	1	11			1	11	1	11							
	ENGANCHE FA. ACTIVAS	2	100															
	SUSPENSION AUTORIDADES SANITARIAS			1	100													
	MUERTE DE UN HIJO			1	100													
	TRABAJOS AGRICOLAS TEMPORADAS								1	100								
	REDUCCION DE PERSONAL	1	100															
	INTERRUPCION CONTRATO TRABAJO					2	100											
	CALIFICACION DESPIDO INDIRECTO			1	100													
	CALIFICACION DESPIDO			1	33				1	33		1	33					
	ENFERMEDAD PERIODO VACACIONES			1	100													
SUB-TOTALES	16	50	9	28	0		3	9	3	9	0		1	3	0	0	0	
TOTALES	24	22	46	42	14	13	5	3	14	13	4	4	1	1	0	3	3	0

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL.

EFFECTOS DISCRIMINADOS

1. SUSPENSION O RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 1.1 NO SE SUSPENDE, SE ROMPE
 - 1.2 SE SUSPENDE, NO SE ROMPE
2. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD EN PERIODO DE SUSPENSION
 - 2.1 NO SE COMPUTA
 - 2.2 SI SE COMPUTA
3. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 3.1 NO PAGO DE SALARIO
 - 3.2 PAGO DE SALARIO
 - 3.3 NO PRESTACION DEL SERVICIO
 - 3.4 PRESTACION DEL SERVICIO
 - 3.5 VIGENCIA DEL RESTO DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 3.6 NO CONTINUAN VIGENTE
4. PAGO DE INDEMNIZACION
 - 4.1 NO PAGO DE INDEMNIZACION
 - 4.2 PAGO DE INDEMNIZACION

tipificadas para dicho efecto es el siguiente: accidente o enfermedad profesional, enfermedad no profesional y detención preventiva en un 75% de los casos presentados por dichas causas el efecto es que el contrato de trabajo se suspende; servicio militar obligatorio y permiso pre y post natal en un 100% de los casos el contrato de trabajo se suspende. Unicamente se registró un comportamiento distinto en la causa huelga lícita en donde en un 60% de los casos se considera roto el contrato de trabajo proporción que supera al efecto suspensión del contrato de trabajo por dicha causa.

No obstante se detecta un comportamiento diferente en las causas no tipificadas en donde los sentenciadores deciden a favor de la ruptura del contrato de trabajo por dichas causa en la mayoría de los casos encontrados. El comportamiento registrado para el efecto "el contrato de trabajo se rompe" es el siguiente: detención culpable 67%, medidas disciplinarias del patrono 86%, enganche en las Fuerzas Armadas Activas 100%. Unicamente se registró un porcentaje significativo sobre el efecto "el contrato de trabajo se suspende" en la causa "juicio penal" registrándose un porcentaje del 67% para dicho efecto.

Se observa que al ser motivo de controversia entre patronos y trabajadores las causas no tipificadas, el Estado se pronuncia en una proporción bastante alta que dichas causas no son suspensivas del contrato, por lo tanto se decide que la

vinculación obrero-patronal se rompe.

Con respecto al cómputo de antigüedad en periodo de suspensión se registra un porcentaje del 15% para dicho efecto. Para las causas tipificadas en un 18% y las no tipificadas en un 9%.

Se observa en los efectos discriminados que para el total de las causas tipificadas accidente o enfermedad profesional, enfermedad no profesional, permiso pre y post natal y huelga lícita, se decide que no se computa el periodo de suspensión a efectos de determinar la antigüedad del trabajador. No obstante se registra el efecto "cómputo de la antigüedad" en las causas no tipificadas medidas disciplinarias del patrono, e interrupción del contrato de trabajo en el total de los efectos por dichas.

Cuando se cuestiona cuales son los efectos del contrato de trabajo que se suspenden, se registra un 17% para dicho efecto. Se registró un 23% dicho efecto en las causas tipificadas y un 13% para las no tipificadas. Al discriminar los efectos se observa que el que se expresa en una proporción más alta es el "pago de salario en periodo de suspensión" con un 78%. Se registra dicho efecto en las causas tipificadas accidente o enfermedad profesional y enfermedad no profesional. Este efecto corresponde a la naturaleza indemnizatoria y no salarial de cualquier percepción en dinero que se reciba en el lapso de suspensión,

pues no se ha dado el elemento "prestación del servicio" que implique un pago de salario. Los porcentajes cuantificados para el resto de los efectos es bajo y poco representativo de las decisiones que dicta el Estado a través de las respectivas Instancias Jurídicas.

Podemos decir que se registra en el total de los efectos, que favorecen por igual a patronos y trabajadores aunque al analizar los alegatos y los efectos éstos se circunscriben a características especiales que configuran la materia de suspensión.

C. Causas de Suspensión y Criterios Decisorios

Los casos de suspensión son resueltos por los sentenciadores basándose en criterios de tipo legal, esto quiere decir, que existe legislación expresa sobre la materia objeto de controversia. Así mismo se utilizan criterios doctrinales suministrando un criterio en el cual basan su decisión los sentenciadores al no existir una normativa expresa que ayude en la resolución de los casos. Pueden existir otros criterios fuente de derecho que facilitan la labor de los jueces entre ellos tenemos las cláusulas de los contratos colectivos, reglamentos internos de las empresas (siempre que contengan disposiciones que superen las contenidas en la Ley del Trabajo), principios de equidad, y el uso y la costumbre, entre otros.

CUADRO XIV

CAUSAS DE SUSPENSION Y CRITERIOS EMPLEADOS EN SU RESOLUCION

CAUSAS		CRITERIOS		DOCTRINAL										LEGAL		OTRO					
				01		02		03		04		05				01		02		03	
		Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
TIPIFICADAS	ACCIDENTE/ENFERMEDAD PROFESIONAL	2	11									13	72	2	11					1	6
	ENFERMEDAD NO PROFESIONAL	2	7					1	4			24	89								
	SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO											3	100								
	PERMISO PRE/POST NATAL	1	25									2	50			1	25				
	HUELGA LICITA											4	67	2	33						
	DETENCION PREVENTIVA											22	96	1	4						
	SUB-TOTALES	5	6	0	0	0	0	1	1	0	0	68	84	5	6	1	1	1	1	1	1
NO TIPIFICADAS	JUICIO PENAL											3	100								
	DETENCION CULPABLE											7	100								
	MEDIDAS DISCIPLINARIAS PATRÓN			8	89							1	11								
	ENGANCHE F.A. ACTIVAS					2	100														
	SUSPENSION AUTORIDADES SANITARIAS											1	100								
	MUERTE DE UN HIJO											1	100								
	TRABAJOS AGRICOLAS TEMPORADAS											1	100								
	REDUCCION DE PERSONAL											1	100								
	INTERRUPCION CONTRATO TRABAJO										2	100									
	CALIFICACION DESPIDO INDIRECTO											1	100								
	CALIFICACION DESPIDO											1	100								
	ENFERMEDAD PERIODO VACACIONES											1	100								
SUB-TOTALES	0	0	8	27	2	7	0	0	0	2	7	18	60	0							
TOTALES	5	5	8	7	2	2	1	1	2	2	86	77	5	5	1	1	1	1	1	1	

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL.

CRITERIOS:

-DOCTRINALES:

- 01. INDEMNIZACION, NO SALARIO
- 02. NO EXISTE SUSPENSION DISCIPLINARIA
- 03. NO EXISTE SUSPENSION CUANDO SE FORMA PARTE DE LAS FUERZAS ARMADAS ACTIVAS
- 04. LAPSO DE ENFERMEDAD EXCEDE DE 52 SEMANAS. (LEY DEL S.S.O.)
- 05. LAPSO DE INTERRUPCION MUY BREVES

-LEGAL:

EXISTE LEGISLACION EXPRESA SOBRE LA MATERIA

-OTRO:

- 01. CLAUSULA CONTRATO COLECTIVO
- 02. USO Y COSTUMBRE
- 03. PRINCIPIO DE EQUIDAD

Se registraron las proporciones en las cuales se utilizaron los diversos criterios decisorios con el objeto de detectar cuales son las tendencias de los sentenciadores de acuerdo a las diferentes causas que originan los casos de suspensión.

Se observó el siguiente comportamiento: La mayoría de los casos se resuelven con criterios legales esto quiere decir que existe legislación expresa sobre la materia, lo cual facilita la acción de los organismos competentes. El 82% de la totalidad de los casos se resuelve a través de una serie de normas generales establecidas mediante la labor legislativa.

A pesar de que no se reguló expresamente la materia de suspensión hasta la promulgación del reglamento de la Ley de Trabajo en el año 1974, se observa que los principios generales de la Ley del Trabajo eran aplicados a los casos de suspensión. Luego de su promulgación se facilitó la labor de los organismos competentes, en la resolución de los casos presentados a su conocimiento. Las causas en las que el criterio de resolución legal se utilizó con mayor frecuencia son : enfermedad no profesional (72% de los casos) y detención preventiva (96% de los casos). Es de notar que la legislación regula efectivamente los casos de suspensión, de ahí el alto porcentaje de veces que se utiliza dicho criterio.

Como segundo criterio que se utiliza tenemos el doctrinal.

El criterio doctrinal es fuente de derecho, y es invocada por los jueces para fundar en ella la fuerza de la convicción objetiva de sus fallos. La doctrina es fuente formal-material de derecho, ya que no solamente suministra un criterio con el cual se puedan resolver los casos, sino que también denota una valoración vigente. Esto quiere decir que los sentenciadores de acuerdo a los criterios que son principios generales de acción en la sociedad en que vivimos orientan sus decisiones. Esto aplicado a los casos concretos de suspensión significa que en aquellos en los cuales no exista legislación expresa sobre la materia se apela a los criterios doctrinales para su resolución.

Observamos que el caso en el cual se utiliza con mayor frecuencia el criterio doctrinal (89% de los casos) es el de las medidas disciplinarias impuestas al trabajador por el patrono. De acuerdo con los criterios doctrinales ésta acción es considerada inválida; no es aceptada por nuestra legislación ni por nuestra doctrina como causa legítima de suspensión del contrato de trabajo, especialmente cuando la suspensión es sin goce de sueldo. No le confiere el Estado el poder de disciplinar a los trabajadores aún cuando éste sea el que tenga la facultad de dirigir y organizar el proceso de producción.

Otro criterio doctrinal aceptado y usado reiteradamente es el de que la retribución monetaria que se recibe en el lapso en el cual el contrato de trabajo del trabajador se encuentra

suspendido es considerado una indemnización no salario.

En los casos que más se utiliza dicho criterio es en los accidentes o enfermedades profesionales, la enfermedad no profesional y los permisos de pre y post natal. Los pagos que el patrono le da al trabajador en los casos antes mencionados son potestativos del mismo, pues en caso de suspensión el patrono no está obligado a pagar salario. Por lo tanto la naturaleza de los mismos es indemnizatoria y corresponde en su fin último a la responsabilidad social que debe asumir el patrono frente a los trabajadores que sufran éste tipo de contingencias.

Cuando se dan lapsos de interrupción muy breves, y en especial si los mismos se da con permisos del patrono es criterio doctrinal el aceptar que son causa de interrupción más no de suspensión del contrato de trabajo. Por lo tanto no constituyen interrupción de la antigüedad del trabajador. En la totalidad de los casos presentados por interrupción del contrato de trabajo se utilizó éste criterio para la resolución de los mismos.

Si bien existe suspensión del contrato de trabajo en período de servicio militar obligatorio, la doctrina ha hecho establecer que el llamado a filas o el enganche en la Fuerzas Armadas Activas no es causa de suspensión, sino de terminación del contrato de trabajo. Así podemos observar que el 100% de los casos presentados por dicha causa se decidieron en base a dicho

criterio doctrinal.

Existe otro criterio doctrinal que viene a interpretar lo estipulado por el Reglamento de la Ley del Trabajo en lo que respecta a los límites de reposo en caso de enfermedad no profesional. No estipula límites de expresos, únicamente hace mención los previstos por la ley lo cual hace suponer el carácter supletorio que sobre ésta materia tiene la ley y el reglamento del Seguro Social. Pero dicha ley no establece límites de reposo, se observa que la intención del legislador es la de equiparar el pago de prestaciones económicas o en dinero y de prestaciones médicas, con la duración del reposo. De acuerdo con esto el límite máximo sería de 52 semanas, que son las que el Seguro Social estipula como tope para el pago de indemnizaciones diarias para un mismo caso pagaderas desde el cuarto día de la incapacidad. Así es criterio doctrinal según lo antes expuesto que luego de que el período de reposo excede de 52 semanas el contrato de trabajo no se considerará suspendido sino terminado, y así se decide en el caso presentado.

Existen también otros criterios de resolución de los casos de suspensión que no son los doctrinales ni los legales. Son fuente de derecho a los cuales se apelan en casos que revisten características especiales. Dichos criterios son utilizados en su totalidad en las causas tipificadas. Se presentan controversias respecto a las cláusulas de contratos colectivos

sobre la materia de suspensión. De dichos contratos colectivos el sentenciador obtiene la regla para la resolución del caso. En el 5% de los casos se presentó ante los organismos competentes problemas de interpretación de contratos colectivos sobre la materia de suspensión y la manera de resolverlos.

Otro criterio que es en igual medida fuente de derecho es el uso y la costumbre. El caso en el cual se utilizó dicho criterio es bastante interesante. El patrono ha pagado durante varios años los salarios a las trabajadoras que se encontraban en lapsos de reposo pre y post natal. En el caso presentado el patrono se niega a realizar dichos pagos a la trabajadora que demanda, y alega que los pagos anteriores fueron consecuencia de un error. Por ser uso y costumbre el pago de salarios se decidió que dichos pagos fueron realizados durante un lapso considerable, por lo tanto el derecho de las trabajadoras a percibirlos deben considerarse incorporados a sus contratos individuales respectivos. Se decide comúnmente que el uso y la costumbre predominan cuando contienen una norma más favorable para el trabajador.

Dentro del orden jerárquico de aplicación de las fuentes de derecho encontramos a la equidad como un principio de interpretación de las normas. Esta es la última fuente de donde puede surgir la regla que ha de resolver una controversia cuando las demás no dan material suficiente. En el caso específico se

quiere determinar si los períodos de suspensión o de reposo no deben computarse a los efectos del cálculo de las prestaciones sociales, cuyo pago diferencial se reclama. Se decide que la tesis más favorable para el trabajador es que se cómpute el tiempo en que estuvo en suspenso el contrato de trabajo a efectos del pago de las indemnizaciones, y el sentenciador se acoge a la misma con base al principio de equidad. Tal como lo dice la sentencia, ello se consagra expresamente en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo.

Se observa de manera global que el criterio legal se utiliza en casos si se quiere de fácil resolución y adaptación de las normas generales a casos individuales. No existe una gran diferencia en lo que respecta a las causas tipificadas o no y el porcentaje de veces que se utilizan los criterios legales. En el caso de los criterios doctrinales como fuente de resolución de los casos de suspensión, se refieren a circunstancias específicas que la doctrina ha establecido como práctica reiterada. Con respecto a los otros criterios de resolución de los casos se observa la importancia de la contratación colectiva como fuente reguladora de las relaciones de trabajo, y los principios de equidad así como el uso y la costumbre como fuentes utilizadas por el sentenciador en la resolución de los casos de suspensión.

D. Las Instancias Jurídicas y las Causas de Suspensión

Existen una serie de Instancias Jurídicas a las que los trabajadores pueden recurrir con el objeto de reclamar sus derechos. Se procedió a determinar la frecuencia con que se recurre a las diversas Instancias Jurídicas con el objeto de determinar cual es la proporción en la que se recurre de acuerdo a las causas originantes de los casos de suspensión.

Se registró el siguiente comportamiento; de acuerdo a las causas que dan origen a una suspensión del contrato de trabajo se observa que se acude en un porcentaje bastante alto a los tribunales competentes en materia laboral (60% de los casos). También se recurre en un alto porcentaje de los casos a las instancias jurídicas no formales (32% de los casos), siendo estos organismos mucho más expeditos en sus resoluciones que los Tribunales del Trabajo, facilitando la tarea de aquellos. Así mismo los organismos del Ministerio del Trabajo cumplen con su función de órgano executor de la legislación laboral y elaboración de la doctrina laboral nacional a través de las decisiones a las que se lleguen en los casos presentados a su conocimiento. Solamente una baja proporción de los caso llega a la máxima instancia jurídica de la República, la Corte Suprema de Justicia (7% de los casos).

Para la causa accidente o enfermedad profesional se recurrió en más de la mitad de los caso a las Instancias Jurídicas no

CUADRO XV

CASOS SEGUN CAUSAS DE SUSPENSION E INSTANCIAS JURIDICAS APELADAS

CAUSAS		INSTANCIA JURIDICA	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA		TRIBUNALES		NO FORMALES	
			Abs	%	Abs	%	Abs	%
TIPIFICADAS	ACCIDENTE/ENFERMEDAD PROFECIONAL		2	12	5	29	10	59
	ENFERMEDAD NO PROFESIONAL		2	9	7	32	13	59
	SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO				2	67	1	33
	PERMISO PRE /POST NATAL				1	33	2	67
	HUELGA LICITA				4	67	2	33
	DETENCION PREVENTIVA		1	4	20	87	2	9
	SUB-TOTALES		5		39		30	
NO TIPIFICADAS	JUICIO PENAL				3	100		
	DETENCION CULPABLE				6	86	1	14
	MEDIDAS DISCIPLINARIAS PATRONO		1	11	7	78	1	11
	ENGANCHE FA. ACTIVAS				2	100		
	SUSPENSION AUTORIDADES SANITARIAS				1	100		
	MUERTE DE UN HIJO				1	100		
	TRABAJOS AGRICOLAS TEMPORADAS						1	100
	REDUCCION DE PERSONAL						1	100
	INTERRUPCION CONTRATO TRABAJO		1	50	1	50		
	CALIFICACION DESPIDO INDIRECTO				1	100		
	CALIFICACION DESPIDO				1	100		
	ENFERMEDAD PERIODO VACACIONES		1	100				
	SUB-TOTALES		3		23		4	
TOTALES			8	8	62	59	34	32

FUENTE: JURISPRUDENCIA DE LA LEY DEL TRABAJO. Dr. PORRAS RENGEL

formales. El mismo caso se da para la enfermedad no profesional.

Es una instancia bastante consultada para la resolución de dichos casos. Solamente cuatro de los casos de dichas categorías se resolvieron en la Corte Suprema de Justicia.

Cuando existe suspensión a causa del servicio militar obligatorio, permiso pre y post natal, y huelga lícita, vemos que las Instancias Jurídicas a las que se recurren se reparten casi por igual entre los tribunales y los organismos no formales, predominado ligeramente el primero sobre el segundo.

La causa detención preventiva, la cual es altamente demandada, se resolvió en casi la totalidad de los casos en los tribunales que se ocupan de los asuntos laborales. Un caso llegó a la Corte Suprema de Justicia y dos se resolvieron en las instancias no formales.

La totalidad de los casos por juicio penal se resolvieron en los tribunales. Así también casi la totalidad de los casos por detención culpable se resolvieron en los tribunales, solamente uno de los cuales se resuelve en las Instancias no formales.

Para la causa medidas disciplinarias del patrono, la instancia que se utiliza en un 78% de los casos es la de los tribunales, uno de los casos llegó a la Corte Suprema de

Justicia y el otro se resolvió en los no formales.

En cuanto a las causas enganche en las Fuerzas Armadas activas, suspensión autoridades sanitarias y muerte de un hijo, los pocos caso se resolvieron en los tribunales competentes; así como también los casos de interrupción del contrato de trabajo, calificación de despido indirecto y de despido directo. El caso de la reducción de personal por razones presupuestarias y los trabajos agrícolas de temporada se decidieron en las Instancias Jurídicas no formales. El único caso de enfermedad en período de vacaciones se resolvió en la Corte Suprema de Justicia.

Observamos de manera global que los Tribunales competentes en materia del trabajo son la Instancia Jurídica a la cual se acercaron con mayor frecuencia los trabajadores a dirimir sus derechos. También es de señalarse la frecuencia con la cual se recurre a los organismos no formales, facilitando de ésta manera la labor de los Tribunales en la resolución de los casos.

V. ANALISIS TENDENCIAL EN LA APLICACION DE LA LEY

Las decisiones de los sentenciadores sobre los casos de suspensión expresan la mediación del Estado, así como la aplicación técnica de la ley al decidir sobre los casos concretos que se presenten a su conocimiento.

Con el objeto de determinar la consistencia en lo que se refiere al criterio que se use para llegar a decisiones sobre casos semejantes se procedió a establecer la relación existente entre las causas de suspensión, los alegatos interpuestos y el fallo. Así mismo a través de dicha relación se determinará su importancia con antecedente en posteriores decisiones.

1. Accidente o Enfermedad Profesional

Casi la mitad de los casos presentados por enfermedad profesional o accidente alegó que se le computara para efectos de la antigüedad el tiempo transcurrido en el período de suspensión. Existe la tendencia de trasladar la responsabilidad hacia el patrono sobre los accidentes que puedan ocurrir en el lugar de trabajo, o las enfermedades profesionales que surjan como consecuencias de la interacción con el medio ambiente en el cual el trabajador se encuentre obligado a trabajar. Así pues parece justo que el patrono asuma la responsabilidad de computar la antigüedad en período de suspensión para este caso en particular, y que dicho cómputo conlleve todos los efectos legales que se den en un futuro, como lo es el disfrute de las vacaciones, y en caso

de retiro: antigüedad, cesantía y preaviso. Podemos observar que de los casos mencionados con anterioridad sólo el 18% se le reconoció el derecho al cómputo de la antigüedad en período de suspensión. Pero al 29%, el fallo fué de no reconocerle. El resto de las decisiones se dispersaron entre las diferentes categorías.

No hay consistencia en la aplicación de los fallos, aunque se convierte en una causa altamente demandada.

2. Enfermedad o Accidente Común.

La mitad de los casos por accidente o enfermedad común alegó que el contrato de trabajo para el momento de la contingencia sufrida por el trabajador se encontraba suspendido. Al ser un alegato altamente presentado en dichos casos podemos observar que el patrono no tiene intenciones de mantener al trabajador en su puesto de trabajo luego de su recuperación. Considera que la vinculación que lo une con el trabajador se rompe. El patrono no se siente responsable, pues no se han dado elementos o condiciones dentro de la empresa que hayan dado causa a la contingencia sufrida por el trabajador, cuestionando de esa manera el derecho del trabajador a ser suspendido más no despedido. El fallo en dichos casos es bastante consistente, en el 40% de los mismos se decidió que el contrato de trabajo se encontraba suspendido. Únicamente un 10% de los fallos se inclinó por decir que se rompía la relación por dicha causa.

Así mismo un alegato altamente interpuesto (33% de los casos de la categoría) es el pago de salario. En este caso los fallos son totalmente consistentes, no existe pago de salario en período de suspensión.

El resto de los fallos se dispersaron entre las diversas categorías, observándose una consistencia en cuanto a los efectos de la decisión. Se observa por el número de casos que es una causa altamente demandada.

3. Servicio Militar Obligatorio.

Es una causa que se demanda con poca frecuencia, y en general el alegato que se interpone es que el contrato de trabajo se suspende, no se rompe. El fallo es consistente pues en todos los casos se decidió que el contrato de trabajo se suspende en período de servicio militar aún en aquellos llamados de entrenamiento que se realizan una vez al año luego de haber cumplido el servicio.

4. Permisos Pre y Post Natal.

Los permisos de reposo pre y post natal son con muy poca frecuencia causa de un conflicto entre patrono y trabajadora. Las situaciones presentadas y los alegatos interpuestos eran de arreglo específico. No existe más de una decisión para un mismo alegato interpuesto, por lo tanto no puede hacerse un análisis de la consistencia de los fallos. En general se decide en favor de

la trabajadora en los casos presentados.

5. Huelga Lícita.

Es una causa demandada con poca frecuencia. El alegato que más se interpone es el de que la relación de trabajo no se rompe (60% de los casos de la categoría). El fallo no es consistente pues en el 40% de los mismos se inclina por decir que la relación de trabajo se rompe, y un 20% se inclina por decir que se suspende. El resto de los fallos se dispersaron en otras dos categorías.

Observamos que no existe consistencia en lo que se refiere a las decisiones a las que se lleguen en dichos casos.

6. Detención Preventiva

Es una causa altamente demandada. El único alegato que se interpone es el de que la relación de trabajo se suspende, no se rompe. Se observa que el patrono no tiene la intención de mantener al trabajador luego de haberse producido una detención policial del mismo, aunque sea de carácter preventivo. Existe consistencia en los fallos, los cuales se inclinan casi en su totalidad (89% de los casos de la categoría) a considerar que el contrato de trabajo se suspende. Apenas en un 13% de los casos se decidió que la relación se rompe. En general existe una consistencia en lo referente a los fallos de los casos.

8. Juicio Penal

Es un caso que se demanda raramente; en general el alegato interpuesto fué de que el contrato de trabajo se suspende, no se rompe. Son situaciones de arreglo específico en donde luego de que recae sobre el trabajador sentencia absolutoria (en el juicio penal), el trabajador debe ser reenganchado, y así lo expresa la decisión de los casos en favor del trabajador. El 33% de los casos en los cuales se decidió que el contrato se rompe, podemos observar que no se obliga al patrono a esperar a que el juicio contra el trabajador finalice, pues existen elementos de juicio que hacen preveer que el trabajador es culpable de lo que se le imputa.

No existe consistencia en los fallos pues se circunscriben a hechos que revisten características específicas.

9. Detención Culpable.

Es una causa que se demanda con cierta frecuencia. Existe una consistencia en lo que se refiere a los efectos de la decisión. Si bien aparece un solo alegato en dichos casos, que el contrato de trabajo se suspende, el criterio es que si el trabajador ha dado motivos para que se le detenga la vinculación que lo une al patrono queda rota. En el 86 % de los casos se decide que el contrato de trabajo se rompe. El fallo es consistente aunque no se da en la totalidad de los casos.

10. Medidas Disciplinarias del Patrono.

La presente causa se demanda con frecuencia. El alegato que más se repite (70 % de los casos) es de que el contrato de trabajo se suspende, pero la decisión a la que se llega de manera consistente (100 % de los casos) es de que no existe suspensión disciplinaria, por lo tanto el contrato de trabajo se rompe. Se considera inválido el argumento de que el patrono por ser el que define las condiciones en las cuales presta el servicio el trabajador tenga la potestad de suspenderlo sin goce de sueldo.

Existe consistencia en los fallos. Respecto al resto de los alegatos y consecuentes decisiones, las cuales representan un porcentaje bastante bajo (menos del 30 % de los casos), se distribuyeron en el resto de las categorías.

11. Enganche en las Fuerzas Armadas Activas.

Es una causa que se presenta con poca frecuencia. En el 100 % de los casos se alega que el contrato de trabajo se rompe. El llamado a filas no es causa de suspensión sino de terminación de la relación laboral, y así lo establece el fallo en la totalidad de los casos. El contrato de trabajo se termina por causas de fuerza mayor. Existe consistencia en los fallos.

12. Suspensión emanada de las Autoridades Sanitarias.

Este caso no tipificado entra dentro de las causas señaladas en el artículo 52 RLT, literal G cuando se señalan "otras causas

que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo". En el presente caso se suspenden las actividades de trabajo debido a que el trabajador está acatando una orden de parte de la autoridad sanitaria competente. Esto dentro del caso analizado supone que el patrón no puede despedir al trabajador por obedecer dicha orden diciendo que el trabajador abandonó intempestivamente el lugar de trabajo. Esta relación de trabajo se encuentra suspendida. No se puede analizar la consistencia de las decisiones en este caso pues no se presenta más que uno.

13. Muerte de un Hijo.

Es un caso poco frecuente en el que se alega que el contrato de trabajo se suspende, pues motivos de fuerza mayor obligan al trabajador a abandonar el lugar de trabajo, y luego estar ausente por un período que excede de los tres días. Su falta al trabajo está plenamente justificada, por lo tanto, la decisión es de que el contrato se encontraba suspendido hasta el momento en que el trabajador se reintegró a sus labores. es un caso único y específico, por lo tanto, no se puede hacer análisis de la consistencia de los fallos.

14. Trabajos Agrícolas de Temporada.

En el presente caso se alega que entre un período de zafra y otro el trabajador tiene derecho al pago de salario. Durante el denominado período de parada o tiempo muerto se suspende el

contrato de trabajo y por supuesto uno de sus efectos principales, el pago de salario. No se encuentra obligado el patrono durante ese "tiempo muerto" a pagar salario a los trabajadores, y así se decide.

Se considera que los trabajos agrícolas de temporada son una modalidad especial de la contratación, la cual se suspende en determinados periodos de tiempo, por lo tanto, no se da el pago de salario.

15.Reducción de Personal por Razones Presupuestarias.

Se alega que existe una suspensión del contrato de trabajo y no una terminación, luego de que por razones presupuestarias se reduzca el personal. El trabajador luego de ser reintegrado a su puesto se encuentra frente a una relación de trabajo distinta a la anterior.No se admite que hubo suspensión entre el primer contrato de trabajo y el siguiente, por lo tanto se decide que no hubo suspensión, sino ruptura de la relación de trabajo. Se configura la figura del despido, no la de la suspensión y así se decide.

Es un caso bastante específico en lo que respecta a la aplicación de la normativa sobre la materia de suspensión, por lo tanto no se puede generalizar sobre las decisiones.

16. Interrupción del Contrato de Trabajo.

En la totalidad de los casos se alega que se compute para efectos de la antigüedad el lapso de suspensión. Al ser períodos de interrupción de la relación de trabajo muy breves, sin que el trabajador haya dado causa a ellos, no se puede hablar de suspensión del contrato de trabajo. Al configurarse la figura de la interrupción de la relación, se decide en todos los casos que sí se computa la antigüedad cuando existen lapsos de interrupción muy breves.

Existe consistencia en lo que respecta a las fallas sobre el problema planteado.

17. Calificación Despido Indirecto.

En este caso el demandante alega que a partir de la fecha de calificación de despido intentada por el mismo, el cual considera que ha sido objeto de un despido indirecto, ocurre una suspensión del contrato de trabajo. Por lo tanto su ausencia no puede computarse como injustificada ni tipificarse como causa de abandono de trabajo, ocurre una suspensión de la relación laboral en espera de la decisión del organismo correspondiente y así se pronuncia el juez a través de su fallo.

Se presenta un solo caso de este tipo, por lo tanto se examinan las características particulares del mismo sin hacer generalizaciones.

18. Calificación de Despido.

Alega el demandante luego de haberse calificado su despido como injusto en la correspondiente Comisión Tripartita, el pago de utilidades sobre los salarios caídos que se le cancelaron. Se decide que el contrato de trabajo del demandante se encontraba en suspenso como consecuencia del despido del trabajador. Durante el lapso del proceso de calificación de despido, el trabajador no presta servicios, por lo tanto no se hace acreedor del pago de un salario. Los salarios caídos representan una especie de pena contra el patrono, por haber despedido injustificadamente al trabajador, no es salario propiamente dicho pues no se da la contraprestación del servicio.

El fallo especifica para el caso no tipificado de suspensión, es que el contrato de trabajo se suspende; no hay prestación del servicio ni pago de salario, por lo tanto, no procede la cantidad que el demandante reclama por concepto de utilidades sobre salarios caídos.

19. Enfermedad en Período de Vacaciones.

Alega el trabajador que su contrato de trabajo se encontraba en suspenso a consecuencia de una enfermedad sufrida en período de vacaciones. Alega que por consiguiente, el período de disfrute de vacaciones se suspende también y que se reanudará luego de que el trabajador se recupere de su enfermedad.

Se decide que el contrato de trabajo se suspende debido a la enfermedad del trabajador y por lo tanto se produce una interrupción del disfrute de las vacaciones.

Las relaciones al hacer un análisis sobre la aplicación técnica de la ley expresada en la jurisprudencia podemos decir que en general existe una consistencia en el criterio que los sentenciadores utilizan para llegar a decisiones sobre casos semejantes según causas tipificadas. Así mismo se observa que los pronunciamientos de los jueces sirven de base en las decisiones a las que se llegue en casos semejantes registrados con posterioridad.

Con respecto a los casos de suspensión generados por causas no tipificadas en aquellos donde se registra recurrencia de los mismos se observa que existe una consistencia entre fallos y causas. No pudiéndose señalar el mismo caso en aquellas causas no tipificadas no recurrentes, al no poder generalizarse los comportamientos de los sentenciadores.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La figura de la suspensión del contrato de trabajo es un recurso explicitado en la normativa laboral vigente en Venezuela. La misma tipifica hechos que pueden entorpecer el normal desenvolvimiento del contrato e trabajo, con el fin de protegerla vinculación jurídica entre el patrono y el trabajador, permitiendo el cese temporal de los efectos del contrato de trabajo más no su ruptura.

A través de la recopilación y del análisis estadístico de la jurisprudencia sobre los casos de suspensión del contrato de trabajo se llegó a las siguientes conclusiones:

Comportamiento Histórico

a) Al realizar el análisis de los casos de suspensión por periodos gubernamentales se observó que el porcentaje de casos, así como la media de los mismos se incrementa en aquellos gobiernos aquejados por fuertes crisis económicas, de recesión, inflacionarias y de alta tasa de desempleo.

El más alto promedio se registró en el gobierno de Rómulo Betancourt. Así mismo se registró un alto porcentaje de casos en el actual periodo de gobierno del Doctor Jaime Lusinchi, con lo cual podemos inferir que debido a la recesión económica que vivimos en la actualidad, la normativa de la suspensión tendrá demanda en los próximos tiempos.

b) El Estado mediador ha tenido un papel equilibrado favoreciendo

por igual a patronos y trabajadores, aún en los momentos de dictadura o de agitación laboral.

c) Se detectó que durante los períodos democráticos la normativa de la suspensión fué objeto de reclamos de garantías y derechos distintos de la mera discusión sobre el problema de recesión del contrato; y que en las épocas dictatoriales los reclamos se concentraron únicamente en la discusión sobre la recesión de los contratos.

Dinámica Laboral

a) Aún antes de normarse la materia de la suspensión en 1974, la presencia de numerosos casos registrados desde 1938 anunció la necesidad y vigencia de la reglamentación de la suspensión del contrato de trabajo.

b) La dinámica legislativa contó con una sólida base doctrinaria que influyó en las decisiones hasta la promulgación del Reglamento de la Ley del Trabajo en 1974. Mientras que actualmente la base legal que sustenta los fallos demuestra la calidad y vigencia del contenido jurídico de la normativa de suspensión.

c) Las causas tipificadas en la ley tales como: enfermedad o accidente profesional, detención preventiva, enfermedad no profesional, permiso pre y post natal, servicio militar obligatorio, huelga lícita; demuestran una gran recurrencia estadística de apelación a las Instancias Jurídicas, factor que refleja:

- La polémica sobre la figura de la suspensión
 - La escasa aceptación social, por parte de los patronos, aún de reconocer estos derechos.
- d) Se observó que las causas no tipificadas en la ley, aún cuando muchas de ellas representan verdaderas causas de suspensión del contrato de trabajo, son escasas en número. Por lo tanto no representan tendencias generalizables sobre comportamientos sociales.
- e) Desde el punto de vista de la Gerencia de Relaciones Industriales, el reconocimiento legal en las Instancias Jurídicas comienza a ser signo inequívoco de que no se deben entablar conflictos por éstas causas, o de reconocerla en sus políticas internas.

Consistencia de los Fallos

Además de la tendencia mediadora del Estado en la relación de trabajo comprobada estadísticamente, en éstos análisis se determinó la consistencia en lo que se refiere al criterio que utilicen los sentenciadores sobre casos semejantes y su importancia como precedente en decisiones posteriores. Se observa consistencia entre causas y fallos, estableciéndose una relación tendencial entre causas y efectos en donde no se esperan situaciones impredecibles o dispares.

Es de señalarse que aún cuando de acuerdo a nuestra legislación laboral la jurisprudencia no es fuente de normas

generales sino de normas individualizadas, se observa su validez en lo que respecta a su importancia como precedente en posteriores decisiones y creadoras de la doctrina que suministra criterios para la resolución de casos semejantes en donde no exista legislación expresa en la materia.

ANEXO 1

Diccionario de Datos.

1) Caso: # identificador

2) Año: de la sentencia

3) Instancia jurídica:

- Corte Suprema de Justicia: CSJ
- Tribunales:
- DFIT1 (Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal)
- DFIT2 (Juzgado Segundo de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal)
- DFIT3 (Juzgado Tercero de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal)
- DFMIT1 (Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda)
- DFMIT2 (Juzgado Segundo de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda)
- DFMIT3 (Juzgado Tercero de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda)
- DFMIT4 (Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda)
- DFMST (Corte Superior del Trabajo de la

Circunscripción Judicial del Distrito Federal y
Estado Miranda)

- DFST1 (Juzgado Superior Primero del Trabajo)
- DFST2 (Juzgado Superior Segundo del Trabajo)
- ST (Tribunal Superior del Trabajo)
- ST1 (Tribunal Superior Primero del Trabajo)
- ST2 (Tribunal Superior Segundo del Trabajo)
- ST3 (Tribunal Superior Tercero del Trabajo)
- ARIT (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo
del Estado Aragua)
- CAIT (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo
del Estado Carabobo)
- C1CA (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo
del Estado Carabobo)
- FAIT (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo
del Estado Falcón)
- MDAICT (Juzgado de Primera Instancia en lo
Civil, Mercantil y del Trabajo del Estado
Monagas y Territorio Federal Delta Amacuro)
- MDAS (Juzgado Superior de la Circunscripción
Judicial del Estado Monagas y Territorio Federal
Delta Amacuro)
- POS2 (Juzgado Segundo Superior en lo Civil,
Mercantil, Tránsito y del Trabajo, Estado
Portuguesa)

- ZUIT1 (Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia)
- ZUIT2 (Juzgado Segundo de Primera Instancia del Estado Zulia)
- ZUS2 (Juzgado Superior Segundo en lo Civil, Mercantil, Tránsito, Trabajo y Menores, Estado Zulia)
- No Formales:
- CJMT (Consultoria Jurídica Ministerio del Trabajo)
- SLMT (Sección de Legislación del Ministerio del Trabajo)
- MT (Ministerio del Trabajo, Resoluciones)

4) Circunscripción judicial:

DF y Edo. Miranda.....	01
Anzoategui.....	02
Apure y Territorio Federal Amazonas.....	03
Aragua.....	04
Barinas.....	05
Bolívar.....	06
Carabobo.....	07
Cojedes.....	08
Falcón.....	09
Guárico.....	10

Lara.....	11
Mérida.....	12
Monagas y Territorio Federal Delta Amacuro.	13
Nueva Esparta.....	14
Portuguesa.....	15
Sucre.....	16
Táchira.....	17
Trujillo.....	18
Yaracuy.....	19
Zulia.....	20

5) Demandante o Consultante / Alegato.

1. Suspensión ó ruptura de la vinculación jurídica entre patrono y trabajador.
 - 1.1 No se suspende, se rompe.
 - 1.2 Se suspende, no se rompe.
2. Cómputo de la antigüedad en período de suspensión.
 - 2.1 No se computa.
 - 2.2 Si se computa.
3. Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.
 - 3.1 No pago de salario.
 - 3.2 Pago de salario.
 - 3.3 No prestación de servicio.
 - 3.4 Prestación del servicio.
 - 3.5 Vigencia del resto de las obliga-

ciones del contrato de trabajo.

3.6 No continúan vigentes.

4. Pago de indemnizaciones.

4.1 No pago de indemnización.

4.2 Pago de indemnizaciones.

5. Utilidades sobre salarios caídos.

6) Causas.

1. Tipificadas.

1.1 Accidente o enfermedad profesional.

1.2 Enfermedad no profesional.

1.3 Servicio militar obligatorio.

1.4 Permisos pre y post natal.

1.5 Huelga lícita.

1.6 Detención preventiva.

2. No tipificadas.

2.1 Juicio Penal.

2.2 Detención culpable.

2.3 Medidas disciplinarias del patrono.

2.4 Enganche en las Fuerzas Armadas activas.

2.5 Suspensión emanada de las autoridades sanitarias.

2.6 Muerte de un hijo.

- 2.7 Trabajos agrícolas de Temporada.
- 2.8 Reducción del personal por razones presupuestarias.
- 2.9 Interrupción del contrato de trabajo.
- 2.10 Solicitud de calificación de despido indirecto.
- 2.11 Procedimiento de calificación de despido.
- 2.12 Suspensión por enfermedad en período de vacaciones.

7) Crterios.

Doctrinales:

- 01: Indemnización, no salario.
- 02: No existe suspensión disciplinaria.
- 03: No existe suspensión cuando se forma parte en las Fuerzas Armadas activas.
- 04: Lapso de enfermedad excede de 52 semanas. (Ley del S.S.O.)
- 05: Lapso de interrupción muy breve.

Otros:

- 01: Cláusula de contrato Colectivo.
- 02: Uso y Costumbre.

03: Principio de equidad.

8) Efectos (decisión)

1. Suspensión o ruptura de la vinculación jurídica entre patrono y trabajador.
 - 1.1 No se suspende, se rompe.
 - 1.2 Se suspende, no se rompe.
2. Cómputo de la antigüedad en período de suspensión.
 - 2.1 No se computa.
 - 2.2 Si se computa.
3. Suspensión de los efectos de la relación jurídica de trabajo.
 - 3.1 No pago de salario.
 - 3.2 Pago de salario.
 - 3.3 No prestación del servicio.
 - 3.4 Prestación del servicio.
 - 3.5 Vigencia del resto de las obligaciones del contrato de trabajo.
 - 3.6 No continúan vigentes.
4. Pago de indemnizaciones.
 - 4.1 No pago de indemnizaciones.
 - 4.2 Pago de indemnizaciones.

ANEXO 3

Caso#	Año	Instancia Jurídica			Circunscripción Judicial	Demandante/ Consultante y alegato	Causas		Criterios			Efectos (Decisión)
		CSJ	Tribunales	No formales			Tipif.	No tipif.	Doctrinal	Legal	Otro	
1	51			CJMT		1.1	1.1			X		1.2
2	52			CJMT		1.1	1.1			X		1.2
3	52			CJMT		3.2	1.1		01			3.1
4	54			CJMT		2.2/3.2	1.2		01	X		2.1/3.1
5	58			CJMT		2.2	1.1		01	X		2.1/3.1
6	61		DFNIT4		01	1.2	1.2			X		1.2/2.1
7	62		DFNIT2		01	1.2	1.2			X		1.2/2.1
8	40		ST		01	1.2		2.1		X		1.2
9	53		ST2		01	1.2		2.1		X		1.1
10	56			CJMT		1.2		2.2		X		1.1
11	60			CJMT		1.2	1.6			X		1.2
12	61		DFNIT2		01	1.2		2.2		X		1.2
13	61		DFNIT2		01	1.2		2.1		X		1.2
14	62		ZUIT2		20	1.2	1.6			X		1.2
15	63		CAIT		07	1.2	1.6			X		1.2

Caso #	Año	Instancia Jurídica			Circunscripción Judicial	Demandante/ Consultante y alegato	Causas		Criterios			Efectos (Decisión)
		CSJ	Tribunales	No formales			Tipif.	No tipif.	Doctrinal	Legal	Otro	
16	45		DFMIT2		01	3.2	1.1			X		3.2
17	45		DFIT2		01	1.2	1.2			X		1.2
18	49			SLNT		1.2	1.2			X		1.2
19	62			CJNT		3.2	1.2			X		3.1
20	39		DFIT2		01	1.2		2.3	02			1.1
21	63		DFIT2		01	1.2		2.3	02			1.1
22	56			CJNT		1.2/3.2		2.3	02	X		1.2
23	50		DFIT3		01	1.2	1.3			X		1.2
24	51		ST1		01	1.2		2.4	03			1.1
25	51		DFST1		01	1.2		2.4	03			1.1
26	52			CJNT		3.2	1.3			X		3.2
27	38		ST		01	2.2	1.5			X		2.1
28	39		ST		01	1.1		2.3	02			1.1
29	52			CJNT		3.2	1.1			X		3.1
30	59			CJNT		3.6	1.2			X		3.5

Caso #	Año	Instancia Jurídica			Circunscripción Judicial	Demandante/ Consultante y alegato	Causas		Criterios			Efectos (Decisión)
		CSJ	Tribunales	No formales			Tipif.	No tipif.	Doctrinal	Legal	Otro	
31	61			CJMT		2.2	1.1			X		2.1
32	63		DFMIT2		01	2.2	1.1			X		2.1
33	62	X				2.2	1.1			X		2.1
34	46		ST		01	1.2		2.5		X		1.2
35	38		ST		01	1.2	1.6			X		1.1
36	38		DFIT2		01	1.2	1.6			X		1.1
37	41		ST		01	1.2		2.2		X		1.1
38	48		ST		01	1.2	1.6			X		1.2
39	51			CJMT		1.2	1.6			X		1.2
40	51		ST1		01	1.2		2.2		X		1.1
41	52		ST3		01	1.2	1.6			X		1.2
42	53		ARIT		04	1.2	1.6			X		1.2
43	53		ST3		01	1.2	1.6			X		1.2
44	55		ZUIT1		20	1.2	1.6			X		1.2
45	55		DFIT1		01	1.2	1.6			X		1.2

Caso #	Año	Instancia Jurídica			Circunscripción Judicial	Demandante/ Consultante y alegato	Causas		Criterios			Efectos (Decisión)
		CSJ	Tribunales	No formales			Tipif.	No tipif.	Doctrinal	Legal	Otro	
46	56		DFMIT4		01	1.2		2.2		X		1.1
47	56		DFST2		01	1.2	1.6			X		1.2
48	57		DFIT1		01	1.2		2.2		X		1.1
49	57		DFST2		01	1.2	1.6			X		1.2
50	61		DFMIT2		01	1.2	1.6			X		1.2
51	62		DFNST		01	1.2	1.6			X		1.2
52	57	Casa- ción				1.2	1.6			X		1.2
53	61		FAIT		09	1.2	1.6				01	1.2
54	55		DFST1		01	1.2	1.4			X		1.2
55	59			CJMT		2.2	1.4		01	X		2.1
56	63			CJMT		3.2	1.4				02	3.2
57	47		DFIT2		01	1.2	1.1			X		1.2
58	54			CJMT		3.2	1.2			X		3.1
59	54			CJMT		3.2	1.2			X		3.1
60	56			CJMT		3.2	1.2			X		3.1

Caso #	Año	Instancia Juridica			Circunscripción Judicial	Demandante/ Consultante y alegato	Causas		Criterios			Efectos (Decisión)
		CSJ	Tribunales	No formales			Tipif.	No tipif.	Doctrinal	Legal	Otro	
61	59			CJMT		3.2	1.2			X		3.1
62	38		ST		01	1.2	1.5			X		1.2
63	38		ST		01	1.2	1.5				01	1.1
64	39		ST		01	1.2	1.5				01	1.1
65	59			CJMT		3.2	1.5			X		3.2
66	60			CJMT		2.2	1.5			X		2.1
67	61		DFMST		01	1.2	1.2			X		1.2
68	64		CAIT		07	2.2	1.2			X		2.1
69	64		MDAICT		13	1.2	1.6			X		1.2
70	64		DFMIT3		01	1.2		2.6		X		1.2
71	64		ZUIT1		20	1.2	1.6			X		1.2
72	64			CJMT		3.6	1.2			X		3.5
73	64			CJMT		3.2		2.7		X		3.1
74	65		MDAS		13	1.2		2.2		X		1.1
75	66			CJMT		2.2	1.1			X		2.1

Caso #	Año	Instancia Jurídica			Circunscripción Judicial	Demandante/ Consultante y alegato	Causas		Criterios			Efectos (Decisión)
		CSJ	Tribunales	No formales			Tipif.	No tipif.	Doctrinal	Legal	Otro	
76	66			CJMT		2.2	1.1		X		1.1	
77	66		DFMIT3		01	1.2	2.3	02			1.1	
78	68		DFMST		01	1.2	1.2		X		1.2	
79	71			CJMT		2.2	1.2		X		2.1	
80	68	X				1.2	1.2		X		2.1	
81	68		DFMIT2		01	1.2	1.3		X		1.2	
82	70		DFMIT1		01	1.1	2.3	02			1.1	
83	69		DFMIT3		01	1.2	1.6		X		1.2	
84	68		DFMIT2		01	1.2	1.2		X		1.2	
85	69		DFMST		01	1.2	1.2	04	X		1.1	
86	73		DFMIT3		01	2.2	1.1			03	2.2	
87	76			CJMT		2.2	1.1			01	2.2	
88	72		DFMST		01	3.2	2.3	01			3.1	
89	72	X				2.2	2.3	02			2.2	
90	78			CJMT		1.2	2.8		X		1.1	

Caso #	Año	Instancia Jurídica			Circunscripción Judicial	Demandante/ Consultante y alegato	Causas		Criterios			Efectos (Decisión)
		CSJ	Tribunales	No formales			Tipif.	No tipif.	Doctrinal	Legal	Otro	
91	81			CJMT		3.2	1.2		01	X		3.1
92	82		DFMST		01	1.2	1.6			X		1.2
93	79			CJMT		4.2	1.1				01	4.1
94	83			MT		1.2	1.2			X		1.1
95	83		POS2		15	1.2	1.6	2.3	02	X		1.1
96	83	X				2.2		2.9	05			2.2
97	83		CICA		07	1.2		2.10		X		1.2
98	83	X				1.2	1.1			X		1.2
99	84			MT		1.2	1.2			X		1.2
100	84		ZUIT1		20	3.5		2.11		X		1.2/3.1 3.3
101	85			MT		1.2	1.2			X		1.2
102	85			CJMT		3.5	1.1			X		3.5
103	86	X				3.2	1.2			X		3.1
104	85		ZUS2		20	2.2		2.9	05			2.2
105	86	X				1.2		2.12		X		1.2

JUAN PABLO II, Carta Encíclica "Laborem Exercens", Ed. Monte Avila, Caracas, 1981.

INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES, Relaciones de Trabajo en el Proceso de Desarrollo Económico y Social, Conferencia, Buenos Aires, 1978.

MARTINI URDANETA, Alberto, La Suspensión el Contrato de Trabajo, Tesis Doctoral, Caracas, 1955.

MERCHAN DE ZULETA, Carmen, Revista de Relaciones de Trabajo, Caracas, 1986.

PHILIP, Andre, La Democracia Industrial, Ed. Tecnos, Madrid, 1977

PORRAS RENGEL, Juan Francisco, Jurisprudencia de la Ley del Trabajo, Tomos I al VII

PORRAS RENGEL, Juan Francisco, Jurisprudencia de la Ley del Trabajo, Tomos A al F

SABINO, Carlos, Como hacer una Tesis, Ed. Fanapo, Caracas, 1987

VIDA SORIA, Jose, La Suspensión del Contrato de Trabajo, Ed. Bosch, Madrid, 1965