

## La terminación del contrato de trabajo

**Dr. Ricardo González Rincón**

Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales. Apdo. Postal 526. Teléfono: (061) 593669 - 596692.

Quiero saludar a los participantes de la maestría de Derecho del Trabajo y Administración del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, a los integrantes de la maestría en Gerencia Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y a los participantes en el curso de especialización sobre Derecho del Trabajo, que se desarrolla conjuntamente con la Universidad Rafael Urdaneta y el Colegio de Abogados. Nos complace mucho la presencia de estos colegas que demuestran tener un extraordinario interés por el futuro del Derecho del Trabajo.

Las relaciones del trabajo se caracterizan por una temporalidad vital, inevitablemente este tipo de relaciones personales fenecen por diversidad de circunstancias, incluso por una muy elemental y natural como es la MUERTE. La relación laboral más perfecta y más pacífica tendría que terminar por muerte o por incapacidad del trabajador, o bien porque llegue un momento donde la continuidad de esa relación es imposible desde un punto de vista objetivo, entonces este es el primer aspecto que debemos considerar: que el contrato de trabajo ca-

racterizado como un negocio de ejecución continuada, de tracto sucesivo, de efectos que se producen y se reproducen en el tiempo, lógicamente tiene una especie de vitalidad, o mejor dicho una existencia, en cuanto a que es un contrato que nace, se reproduce, se modifica, se transforma, sufre diversas vicisitudes como dice la doctrina española y mexicana, por eso entonces, dentro de esa profusa terminología que se utiliza para expresar este momento culminante de la relación jurídico laboral, a nosotros nos parece adecuada, muy sencilla y apropiada para explicar todas las causas y todas las circunstancias que producen la extinción del contrato, la que ha utilizado siempre nuestro legislador al referirse a la terminación del contrato de trabajo, una expresión sinónima bien lograda como sería la de la EXTINCIÓN y así nos evitaríamos todo ese catálogo que hace la doctrina y que requiere muchas veces de explicaciones jurídicas sobre resolución, rescisión, revocatoria, etc.; simplemente, utilizando la terminología de nuestra ley y que utiliza Caldera en su obra, nos referiremos a la Terminación del Contrato de Trabajo.

Podemos apreciar con los sentidos la prestación del servicio y sobre todo valorar desde el punto de vista económico, el pago de las remuneraciones y demás obligaciones que son correlativas a ambos institutos: prestación del servicio y pago de las remuneraciones. La terminación del Contrato de Trabajo implicaría la cesación de esos efectos, de la vinculación entre las dos partes. Pero como lo destacó con mucha propiedad Caldera en su obra, normalmente en los contratos de Derecho Civil, cuando expiran por cualquiera de las causas que puedan terminar los contratos, concluyen inmediatamente todos sus efectos. Por ejemplo, en la compra-venta se produce el negocio jurídico, se produce y se reproducen las contraprestaciones mutuas de los contratantes y esos efectos cesan de una manera normal, en el caso del contrato de trabajo, precisamente es a partir del momento de su extinción que se producen **nuevos** efectos, no tanto efectos que sean consecuencia, efectos no cumplidos de la relación que existió. Por ejemplo, deudas por determinados conceptos salariales, pervivencia (por ejemplo) de la cláusula de no competencia, etc; sino efectos que no pueden producirse en otro momento. Es a partir del instante en que se produce la muerte o la extinción del vínculo, en el que surge por ejemplo, el derecho a una jubilación o el derecho al pago de las prestaciones sociales o a cualquier otra indemnización. Por eso siempre hemos estado en desacuerdo con una tesis realmente insostenible desde el punto de vista jurídico-social, en cuanto a aceptar la

posibilidad de que se produzcan renunciaciones de derechos que les puedan corresponder al trabajador una vez que cese la relación laboral; si precisamente ese es el momento en que la protección que implica el principio de Irrenunciabilidad, debe hacerse valer con fuerza, con toda la eficacia plena para evitar renunciaciones de derechos que al trabajador le corresponden precisamente con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

Otro aspecto interesante y en el que no nos vamos a detener, porque eso implicaría mucho tiempo, es el problema de la determinación de las causas de terminación del contrato de trabajo. Realmente, trayendo a colación lo que empezamos diciendo, son muy variadas y muy diversas las causas que pueden producir esa extinción, incluso dentro de las clasificaciones que hace la Doctrina, una de las más aceptadas y más reconocidas por los Autores es precisamente la del Doctor Caldera, la que trae en su obra, que tiene sus antecedentes en la doctrina Española, anterior a los años 30, pues bien, la clasificación que hace Caldera de las causas de terminación del contrato de trabajo son tres, pero pudiéramos reducirlas a dos, porque en esencia son dos tipos de causales: unas, que son dependientes de la voluntad de los sujetos, bien de uno o bien de los dos; y la otra causal o el grupo de causales, son las que podemos calificar como causales objetivas que no guardan relación, que son independientes, son extrañas o ajenas a la voluntad de las partes, que se producen por hechos o circunstancias que inciden en la relación de trabajo y que en un

momento determinado influyen de manera necesaria y decisiva para que ésta se extinga. Esos serían los dos grandes grupos de causales, las que se originan en la voluntad de los propios sujetos y las que no dependen de la voluntad de éstos.

Dentro de las primeras causales de terminación (que son muy variadas) por mutuo consentimiento, por cláusulas estipuladas válidamente en el contrato, por la llegada del término previsto en los contratos de duración definida, por la conclusión de la obra, etc.; de todo ese tipo de causales, quizás las que el legislador destaca o las que producen mayor conmoción, digamos en las relaciones laborales, son precisamente las que tienen que ver con los despidos provenientes del patrono y con los retiros, en ambos casos justificados e injustificados, y sobre todo, los problemas del despido injustificado. La Ley del Trabajo (la derogada) era más explícita y se señalaban diversas causas de terminación del contrato de trabajo, cosa que en la nueva Ley fue obviada porque no se reproducen estas disposiciones. En este sentido, la Ley anterior era más completa que la actual. Si nosotros tenemos presente la Ley anterior podemos resumir las causas de extinción así: 1ero.- La terminación por voluntad del patrono o por voluntad del trabajador, en ambos casos justificadamente o injustificadamente, y aun cuando no las desarrolló, las enunció, como por ejemplo, el mutuo consentimiento, las causas estipuladas válidamente en el contrato de trabajo que también recoge el estatuto de los tra-

bajadores de España, la muerte del trabajador, el período de prueba (que pudiera estar dentro de las causales de terminación del contrato por mutuo consentimiento), el cierre de la empresa por caso fortuito o fuerza mayor que aparecía en el Reglamento de la Ley del Trabajo y la reducción de personal por necesidades técnico-económicas de la Empresa, que fue consagrada por primera vez en la Ley contra despidos injustificados en el artículo 7; o sea, que la Ley anterior realmente enunciaba un conjunto de causales de terminación del contrato de trabajo, aun cuando simplemente se reducía al tratamiento de las causales más importantes y más significativas desde el punto de vista de la conflictividad obrero-patronal. Pareciera entonces, que para el legislador lo único trascendente es que el contrato de trabajo termine como consecuencia de un conflicto, de una controversia entre el patrono y el trabajador, obviando o dejando de un lado toda esa diversidad de circunstancias, de causales también de la vida real, de la vida concreta de las relaciones de trabajo que conducen con mucha frecuencia, incluso por razones económicas o por razones técnicas, a la extinción del contrato de trabajo. En la nueva Ley Orgánica creo que hubo un retroceso en este sentido, porque incluso se eliminaron algunas de esas causales y se mantuvieron otras con la misma orientación, con el mismo enfoque (artículo 98). Se hace una enumeración que no es la más apropiada, cuando ha perdido seguirse el mismo esquema que plantea Caldera en su obra y no decir por

ejemplo, "despido o retiro" cuando esas son causales que pueden establecerse o ubicarse precisamente dentro de aquellas que se derivan de la voluntad de las partes, es una simple enumeración, incidentalmente y de paso alude a la terminación del contrato de trabajo por motivos económicos o tecnológicos. ¿Por qué digo que incidentalmente?, porque no hay un tratamiento directo; al referirse la Ley al pre aviso, se hace la referencia a que el preaviso procede en los casos de reducciones de personal por motivos económicos y tecnológicos y también de manera incidental se refiere a la extinción del contrato de trabajo por motivos económicos y tecnológicos, cuando se refiere a los despidos masivos en el artículo 34, pero no hay un tratamiento sistemático, ordenado, que comprenda todas las diversidades de situaciones que puedan derivarse en una coyuntura tan grave y tan generalizada en la vida de las empresas, como es la crisis económica y tecnológica. Habla también la Ley Orgánica, de la conclusión del contrato de trabajo por tiempo determinado o por expiración del término convenido o por la conclusión de la obra (en el caso de los contratos por tiempo determinado), y también de manera incidental, alude a una causal natural de extinción del contrato de trabajo que es la muerte del trabajador, en el artículo 108 párrafo 3ero, cuando se refiere a la prestación social de antigüedad, concretamente al destino de las prestaciones sociales, en caso de fallecimiento del trabajador, pero tampoco es que haya una sistematización en este sentido.

¿Qué podemos concluir de este señalamiento general de las causales de terminación del contrato de trabajo? La impropiedad del enfoque de nuestra Legislación Laboral con respecto a una materia tan importante y tan compleja en la vida de las relaciones de trabajo en la empresa, ello si tomamos en cuenta que casi todas las legislaciones (las legislaciones más importantes y más recientes) le dedican capítulos muy importantes a la diversidad de elementos, de factores, de circunstancias y de condiciones que influyen en la extinción de los contratos de trabajo.

Por ejemplo, el régimen de la extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores de España de 1980, con más de 80 artículos, comprende diversidad de situaciones muy complejas y de mucha actualidad vinculadas con el problema de la terminación del contrato de trabajo. La Ley del Contrato de Trabajo de Argentina, el propio Código del Trabajo de Panamá la Ley Orgánica del Trabajo de la República Dominicana, hacen un serio intento de ubicación de las causales de terminación del contrato de trabajo, dejando de lado la preeminencia que se le da al despido injustificado y a sus consecuencias. Dentro del planteamiento que estamos haciendo queremos destacar que el régimen sobre terminación del contrato de trabajo que aparece en nuestra legislación laboral, no es exclusivo en nuestro país. Hay unas normas que por lo general desconocemos o no aplicamos o no tenemos en cuenta, que están relacionadas con el problema de la extinción del

contrato de trabajo, las que aparecen pura y simplemente en el convenio No. 158 de la O.I.T de 1982 y que Venezuela ratificó en 1985, tres años después de que fuera aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en el gobierno de Luis Herrera. Venezuela fue el tercer país que ratificó el Convenio No. 158, primero fue Yugoslavia. El Convenio No. 158, precisamente se refiere a la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador, pero realmente el contenido del Convenio va mucho más allá de este tipo de causales, es decir la terminación del contrato derivado o producto de la decisión del patrono, porque se ocupa de otra materia interesante. Yo me voy a permitir resumírselos y hacer algunas consideraciones sobre este convenio. El extinto doctor Elí Cruz Villegas lo planteó en una oportunidad en un juicio en Maracaibo. El Convenio no es auto-ejecutivo, o sea no es preceptivo, no es de aplicación inmediata, sino como lo ha considerado la doctrina Española, es decir, como un Convenio Internacional que requiere de su desarrollo por la legislación nacional preferentemente o por cualquier otro acto, por ejemplo, la negociación colectiva, arbitraje, una sentencia judicial, etc.

Los aspectos fundamentales de este convenio son los siguientes: No es aplicable de manera inmediata, ya que en el mismo se alude a que se requieren las modificaciones legislativas para que el mismo pueda tener aplicación, por las conmociones que puede causar en un país donde hay un régimen establecido por Ley y tradicionalmente

aplicado en cuanto a la materia de los despidos. También se refiere a los casos excepcionales, los casos donde se justifica plenamente la terminación del contrato de trabajo, un clásico ejemplo, los contratos por duración determinada, para obra determinada, trabajadores en período de prueba, trabajadores eventuales, etc.; prevee garantías para los casos en que se pretendan celebrar de manera simulada contratos de trabajo por tiempo determinado para eludir la aplicación del régimen laboral en el caso de que las relaciones laborales sean indefinidas.

Además, lo más importante es que aun siendo una norma programática, no inmediatamente aplicable a los casos concretos, sino digamos una simple directriz hacia el legislador ordinario y hacia el propio Estado Venezolano que se comprometió a darle aplicación y vigencia a ese convenio, establece lo que pudiéramos llamar la estabilidad laboral, un supuesto de estabilidad laboral absoluta, en el sentido siguiente y voy a citar textualmente: "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio". Hace referencia también a los motivos que no pueden ser tomados como causa justificada para la terminación de la relación de trabajo. Otro aspecto muy importante que establece en el artículo 7 es que no podrá darse por terminada la relación de trabajo sin que se le haya posibilitado al trabajador del derecho a defenderse de los

cargos que se le hayan señalado, de las imputaciones que se le hayan hecho o de las causales que se invoquen, como fundantes del despido, a menos que no pueda pedírsele razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad. ¿Cómo entender este último párrafo? "...A menos que no pueda pedírsela razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"... Yo diría que un ejemplo de esto serían los casos en que haya una agresión evidente, lesiva al patrono, que le cause un daño, que el agravio sea notorio, que haya certeza sobre eso.

Otro aspecto importante es el de la carga de la prueba, en el convenio también se plantea un problema procesal vinculado con la obligación que tiene el patrono de justificar y de acreditar la causa que existió para la extinción del contrato de trabajo, independientemente de que se puedan apreciar todas las demás pruebas, incluso las que postule el propio trabajador. Le da facultades también a los organismos competentes para que califiquen las faltas, para que resuelvan si procede o no procede la reincorporación del trabajador o, en todo caso, indemnizaciones atenuadas, etc. Estos serían los aspectos más importantes de este Convenio, el mismo nos plantea, entonces como decía al principio, el problema de su vigencia. Creo que acogiéndonos a las doctrinas españolas y a algunas decisiones de Tribunales Superiores de España que han conocido problemas vinculados con la invocación de este Convenio, no sería directamente aplicable a un caso concreto en nuestro país. Un convenio que

tenga estas características, o sea que no es auto-ejecutivo, queda sometido a las eventualidades de una Legislación Nacional que lo apruebe y lo desarrolle, mientras tanto no deja de ser un simple postulado, una orientación contenida en un acto normativo. Este Convenio Internacional fue ratificado por Venezuela en 1985 y la Ley Orgánica del Trabajo fue dictada en 1990 y entró en vigencia en 1991, ¿por qué el Legislador Venezolano no lo toma en cuenta? FEDECAMARAS denunció que la Ley Orgánica del Trabajo violaba varios convenios internacionales, aprobados por la O.I.T., pero casualmente se les olvidó mencionar el número 158. ¿Qué hacer; está vigente o no está vigente, puede ser invocado o no puede ser invocado, es que esos mecanismos: el derecho a la defensa, la limitación de la autonomía en caso de los despidos, etc.; en Venezuela han sido suficientemente desarrollados por nuestra legislación y por lo tanto no requiere de su desarrollo por vía de este Convenio? Esa es una pregunta interesante que yo dejaría planteada.

Voy a concluir con lo siguiente, indudablemente que el régimen sobre terminación del contrato de trabajo, que establece nuestra legislación es muy tímido, incipiente, tradicionalista e incompleto. Creo que en algunos casos es posible desarrollar requisitos, condiciones, etc., en la futura reglamentación de la Ley para contemplar desde el punto de vista normativo todas esas complejas circunstancias que puede implicar ese nexo entre el patrono y el trabajador.

**Muchas gracias...**