



CIRCULAR No. 35-DRL-DCC-08 -2018

Caracas, 14 MAR. 2018

Ciudadanos
Decanos, Directores
Jefes de Personal y/o Administradores
de Facultades y Dependencias Centrales
Universidad Central de Venezuela
Presentes.-

Cumplo con dirigirme a ustedes, a fin de hacer de su conocimiento el contenido del Oficio CJO/N° 084-2018, de fecha 16 de Febrero de 2018 (se anexa copia), suscrito por la Abog. Mervin Ortega, Directora de Asesoría Jurídica de esta Institución, mediante el cual emite pronunciamiento sobre la forma en que debe ser cancelado el bono vacacional para el personal (obrero y/o administrativo) que egresa de la Institución por incapacidad con ocasión a un reposo prolongado (52 semanas ó más); estableciendo dicho órgano asesor el siguiente criterio:

"(...) una vez que el trabajador tramite la incapacidad laboral, luego de cumplir cincuenta y dos (52) semanas de reposo medico, bien sea por enfermedad común o enfermedad ocupacional, y como consecuencia de la declaratoria de dicha incapacidad modifica su status de personal activo a incapacitado, considerándose este como el termino de la relación laboral por causas no imputables a las partes, en cuyo caso corresponde liquidar sus prestaciones sociales, y asimismo cancelar entre otros conceptos el bono vacacional fraccionada por los meses completos trabajados antes del inicio del reposo medico como consecuencia de su incapacidad. (...)"

En este sentido, esta Dirección de Recursos Humanos cumple con informarles que los Despachos a sus cargos deben dar cumplimiento al oficio arriba descrito, contenido del referido Dictamen, a los fines de no incurrir en irregularidades administrativas las cuales por su inobservancia, podrían acarrear sanciones administrativas y/o disciplinarias a los responsables de efectuar dicho trámite.

Sin más a que hacer referencias, agradeciendo la atención, me suscribo.

Atentamente,

Lic. Marvelys Castillo
Directora de Recursos Humanos



MB//RM//DRL/LC
Se anexa lo indicado

Reconocer
23/02/18.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
DIRECCION DE ASESORIA JURÍDICA
CARACAS

CJO/N° 084 2018.

Caracas, 16 de febrero de 2018.

Ciudadana:
Lic. Marvelys Castillo
Directora de Recursos Humanos
Universidad Central de Venezuela
SU DESPACHO:

Me dirijo muy respetuosamente a Usted, en atención al oficio signado con el número 35-DRL-DCC-263-2017, de fecha cuatro (04) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), recibido en esta Dirección de Asesoría Jurídica, en fecha dieciséis (16) de enero de dos mil dieciocho (2018); mediante el cual solicita aclaratoria, en relación a "... si el bono vacacional del personal que egresa por una incapacidad con ocasión a un reposo prolongado (52 semanas o más) debe ser cancelado por los meses cumplidos y efectivamente trabajados antes de que iniciara su reposo..."

En virtud de lo planteado, este Órgano Asesor ratifica, el oficio signado con el número CJO/N° 796-2017, de fecha ocho (08) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), vista que la solicitud recae específicamente sobre si procede el pago por concepto de bono vacacional al personal que egresa por una incapacidad con ocasión a un reposo prolongado (52 semanas o más), y debe ser cancelado por los meses cumplidos y efectivamente trabajados antes de que iniciara su reposo.

En el caso específico, es necesario destacar que ya se realizó un extenso análisis de los conceptos aquí planteado, por lo que procederemos analizar el concepto de incapacidad laboral y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.

Siguiendo este orden de ideas la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras establece en sus artículos 195,196,197, las normas relacionadas con las vacaciones.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

20 FEB 2018

RECIBIDO

HORA: 10:00

ART. 195. Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.

ART. 196. Cuando termine la relación de trabajo antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la Trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIVISION DE PLANIFICACIÓN DE PERSONAL - UC

RECIBIDO POR: _____ HORA: _____

- DIRECTORIAL
- SUB-DIRECTORIAL
- EFECTIVACIONES LABORALES
- APOYO ADMINISTRATIVO
- ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
- SEGUIMIENTO EGRESO
- PLANIFICACIÓN DE PERSONAL
- OTRO

OBSERVACIONES: D6 - 20-02-18

FECHA: _____ Nº: 0-449

Sc 20/02/18

DAK
el 21/02/18

Domingo - Correo:
Por favor escanear
y P=8 = por lo
y... todas...

ART. 197. El trabajador o la trabajadora deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva y obligatoria, esta misma obligación existe para el patrono o la patrona de concederlas.

ART. 197. Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono o la patrona paga la remuneración de las mismas, sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador o la trabajadora las disfrute, lo obliga a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

Ahora bien, de acuerdo con la Sentencia N° 75, publicada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 17 de febrero de 2017, se aclaran las consecuencias de la suspensión de la relación de trabajo en los beneficios laborales. En dicha sentencia, se consideró que a pesar que la relación de trabajo se encontraba suspendida por la enfermedad ocupacional que padecía la demandante, durante el tiempo de la suspensión de la relación laboral, la demandante no tenía derecho al pago de: Utilidades; Vacaciones y Bono vacacional. El tiempo de la suspensión, sólo será tomado en cuenta a los efectos de determinar la antigüedad de la demandante.

La Sala de Casación Social de nuestro Máximo Tribunal, analiza los artículos 72 y 73 del DLOTTT y señala:

La suspensión de la relación de trabajo procede por enfermedad ocupacional que le impida al trabajador prestar servicio, por un período que no debe exceder de doce meses. Durante el tiempo de la suspensión el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el empleador a pagar el salario. Este período no contará como tiempo efectivo de servicio a los efectos de los beneficios vacaciones, utilidades y bono vacacional, a los que tendría derecho el trabajador de no estar suspendida la relación. El tiempo de la suspensión se tomará en cuenta solo para la antigüedad del trabajador.

La II Convención Colectiva Única de Trabajadoras y Trabajadores del Sector Universitario 2015-2016, en su cláusula 98 Bono Vacacional establece:

*"El Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología, a través de las instituciones de educación universitaria conviene en pagar **un bono a las trabajadoras y trabajadores universitarios activos que hayan laborado durante un (01) año de servicio ininterrumpido**, incluyendo a los que disfruten licencia sabática o cualquier otro permiso remunerado equivalente a noventa (90) días de salario integral devengado en el mes de junio. El pago de este bono se hará efectivo en la primera quincena del mes de julio. El cálculo de dicho beneficio se realizara de manera que no produzca efecto sobre sí mismo...."*

*Parágrafo Primero: **El pago de la bonificación de las trabajadoras y trabajadores universitarios que para el treinta de junio no tengan***

un (01) año de servicio ininterrumpido, se hará proporcional al número de meses completos efectivamente laborados. En aquellas instituciones donde por convenios o normas internas preexistentes se aplique un criterio que beneficie más al trabajador o trabajadora este se mantendrá.

Parágrafo Segundo. El bono vacacional de las trabajadoras y los trabajadores obreros deberá ser calculado tomando en cuenta el salario básico, las primas mensuales con carácter salarial, la cuota parte de la prima por desempeño del cargo, por mérito o eficiencia y asiduidad, el pago sustituto de la leche, donde exista el beneficio, así como el diez por ciento de la caja de ahorro, únicamente para aquellas trabajadoras y trabajadores afiliados. De igual manera, deberán ser consideradas las horas extraordinarias, bono nocturno y días feriados en el mes de junio.

Por lo expuesto debe concluirse, que una vez que el trabajador tramite la incapacidad laboral, luego de cumplir cincuenta y dos (52) semanas de reposo medico, bien sea por enfermedad común o enfermedad ocupacional, y como consecuencia de la declaratoria de dicha incapacidad modifica su status de personal activo a incapacitado, considerándose este como el termino de la relación laboral por causas no imputables a las partes, en cuyo caso corresponde liquidar sus prestaciones sociales, y asimismo cancelar entre otros conceptos el bono vacacional fraccionado por los meses completos trabajados antes del inicio del reposo medico como consecuencia de su incapacidad

Sin más a que hacer referencia, se despide cordialmente de Usted.

Atentamente

MERVIN ORTEGA
Directora



MOZR/MJ