

**EL PERDÓN DE LA FALTA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA RELACIÓN
LABORAL**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

EL PERDÓN DE LA FALTA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA RELACIÓN LABORAL

Tutor:
Abg. Pedro Suárez

Autora:
Diemary Noguera
C.I. V-24.570.450
Keydis Delgado
V- 21.585.192

San Diego, Marzo de 2018



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

EL PERDÓN DE LA FALTA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA RELACIÓN LABORAL

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor Académico: Pedro Suárez C.I

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Jurado

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Jurado

Autora:
Diemary Noguera
C.I. V-24.570.450
Keydis Delgado

V- 21.585.192

San Diego, Marzo de 2018

DEDICATORIA

A Dios por dame la oportunidad de vivir, por iluminar mis pasos y mi mente y haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte.

Este logro se lo dedico a mi padres por ser mi luz fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica como la vida, indudablemente por su incondicional apoyo mantenido perfectamente desde mi nacimiento y en cada paso que doy.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a Ustedes

AGRADECIMIENTO

A Dios primeramente, por haberme permitido culminar esta etapa y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además por su infinita bondad y amor.

A mi padre, por sus repetitivas palabras de seguir adelante que lo caracterizan, a él, que ha sido mi ejemplo de superación y mi apoyo a lo largo de mi carrera, pero sobre todo a él por su amor infinito. Gracias por tanto!

A mi madre, por ser mi apoyo día a día, por desvelarse cada noche, por sus consejos, sus valores, por su motivación constante que me ha permitido ser mejor persona cada día, y más que nada, por su amor incondicional.

ÍNDICE GENERAL

	pp
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
RESUMEN INFORMATIVO.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del Problema.....	5
Objetivos de la Investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Justificación y Alcance.....	6
Limitaciones del Estudio.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
Antecedentes de la Investigación.....	8
Bases Teóricas.....	12
Bases Legales.....	15
Definición de Términos Básicos.....	23
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	25
Tipo de Investigación.....	25
Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica.....	26
Fase de Investigación.....	27
Fase I: Determinar en qué consiste el perdón de la falta en la ley	

orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.....	27
Fase II: Evaluar cuales son los factores que incurren para que el patrono no apertura el procedimiento de calificación.....	27
Fase III: Analizar las diferentes causales de despidos justificados y el procedimiento a seguir.....	28
Fuentes de Conocimiento Jurídico.....	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29
Resultados.....	29
Determinar en qué consiste el perdón de la falta en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.....	29
Evaluar cuales son los factores que incurren para que el patrono no apertura el procedimiento de calificación.....	30
.....	
Analizar las diferentes causales de despidos justificados y el procedimiento a seguir.....	32
Recomendaciones.....	38
Conclusiones.....	39
Referencias Bibliográficas.....	40



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

EL PERDÓN DE LA FALTA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA RELACIÓN LABORAL

Autoras: Diemary Noguera, Keydis Delgado

Tutor Académico: Abg. Pedro Suárez

Fecha: Marzo de 2018

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación analiza el perdón de la falta y sus consecuencias cuando esta falta proviene del trabajador, ya que existe también un perdón cuando proviene del patrono; si bien existe causas justas que permiten al patrono despedir, trasladar o desmejorar al trabajador, ellas deben demostrarse ante el Inspector correspondiente y dentro de un lapso preestablecido. Sin embargo nos preguntamos ¿realmente el Estado cumple con el procedimiento señalado en la ley? Y por otra parte el patrono estará haciendo uso de ese derecho? Es importante destacar que el objeto de esta investigación comprende tres (03) objetivos específicos fundamentales en la metodología implementada, la cual se enmarca bajo la modalidad de una investigación documental constituyendo una investigación monográfica tipo descriptiva. El trabajo como tal se organiza en cuatro capítulos, donde el Capítulo I: Describe el problema, justificación y limitación de la investigación, Capítulo II: Hace referencia al marco conceptual, Capítulo III: Encontramos el marco metodológico y por último el Capítulo IV: Comprende los resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Descriptores: Estabilidad laboral. Inamovilidad Laboral Perdón. Incumplimiento. Derechos. Procedimiento.

IINTRODUCCION

La Estabilidad Laboral es una protección que da la potestad al trabajador de permanecer en un empleo, incluso sin contar con la anuencia del patrono, mientras no exista una causa relevante que justifique su despido, dicha figura hace posible la vigencia de las instituciones cuyas aplicaciones dependen necesariamente del factor permanencia en su espacio laboral, por lo tanto se asume como el derecho del trabajador para mantener y preservar su puesto de trabajo. La estabilidad laboral es también denominada como una institución consagrada en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, la cual tiene como meta promover los derechos y las garantías que ampara tanto a los trabajadores venezolanos.

Bomhorme (citado por Cabanellas, 2010), señala que la estabilidad laboral es la figura resultante de la preocupación del Estado por mantener al trabajador en su empleo, siempre y cuando no haya dado lugar, por su culpa, a la terminación de la duración del trabajo; preocupación estatal argumentada por considerar a la estabilidad laboral como un derecho incorporado al patrimonio económico del trabajador.

En el presente Informe Final de Pasantías II, se presenta bajo la investigación descriptiva de campo, la cual se centró en que consiste el perdón de la falta en la Ley Orgánica del Trabajo Las Trabajadoras y Los Trabajadores

El mismo, se estructuró en cuatro capítulos, en el primero de ellos, se efectuó una descripción detallada del planteamiento, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, su justificación y alcance de la investigación, seguidamente con las limitaciones del mismo estudio. El

segundo capítulo, incluye la revisión de los antecedentes, bases teóricas y la presentación de las definiciones de los términos básicos.

El tercer capítulo corresponde al Tipo de Investigación, Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica, Fase de la Investigación y el procedimiento empleado.

En el cuarto capítulo, se desarrolla el análisis y presentación de los resultados, las conclusiones y recomendaciones a seguir para afrontar el problema que se plantea. Por último, se presentan las referencias bibliográficas que le dan soporte a la investigación

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El objeto central de este trabajo es responder a una interrogante o inquietud que se viene observando en la relación de trabajo desde que en el año 2002 se implementó de forma anual la inamovilidad laboral especial decretada por el Presidente de la República.

En la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, existe un procedimiento expedito que permite al patrono despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador cuando existan causas justificadas para ello, claro está con la autorización previa del inspector del trabajo. Sin embargo resulta en la práctica y dependiendo de la inspectoría, que este procedimiento se haga prácticamente inaplicable por lo extenso que termina siendo, pudiendo tardarse entre la admisión y la notificación hasta seis meses o más, contravenido de forma flagrante la ley, de allí nuestra preocupación en el presente estudio.

En algunas legislaciones como el caso de Chile a inicios del siglo XX, se consagró distintos sistemas de terminación del contrato de trabajo pasando desde el libre desahucio hasta la estabilidad relativa del empleo. Ya a fines del siglo XX, esta materia fue centro de preocupación de las autoridades de la época, que consideraban necesario realizar cambios a la legislación laboral existente, a fin de hacer efectiva una mayor protección para los trabajadores y alcanzar estabilidad en el empleo.

En Venezuela las partes pueden dar por terminado la relación de trabajo sin previo aviso, cuando existan causa justificada para ello tal como lo

establece el Artículo 82 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, pero si esta causa no se invoca en un lapso preestablecido opera lo que se conoce como “el perdón de la falta”, que actúa como una eximente de responsabilidad para el trabajador o el patrono que ha incurrido en el incumplimiento de una obligación laboral, dejando transcurrir un lapso considerable de tiempo que permite entender que dicha falta no es importante, por lo cual se ha perdonado al sujeto de la relación laboral que incurrió en ella, quedando imposibilitado de poder invocar en el futuro los mismo hechos para justificar el despido.

En el presente trabajo nos abocaremos específicamente, al perdón de esa falta en que ha incurrido el trabajador, y su consecuencia en esa relación laboral que está tergiversando el concepto de estabilidad en el trabajo consagrado en la Constitución y la Ley

El Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

Esta norma constitucional garantiza el derecho humano al trabajo a todas las personas y adopta medidas que permitirán el acceso al individuo al puesto de trabajo. De igual manera debe asegurar el principio de conservación de la relación del trabajo ya que es un proceso fundamental para el país

En el presente estudio observaremos las diferencias entre estabilidad e inamovilidad como principio de permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, y los problemas que dan lugar al mal manejo en nuestras instituciones de la aplicabilidad de la norma que producen una parálisis o semi parálisis productiva en la empresa.

Formulación del Problema

En atención a la problemática antes expuesta, surge la siguiente interrogante. Si el trabajador incurre en una falta presente en la ley y el patrono no interpone el procedimiento ¿Qué efectos produciría en el trabajador o en la entidad en general?

Objetivo General:

Determinar los efectos del perdón de la falta del trabajador en la entidad laboral.

Objetivos específicos

1) Determinar en qué consiste el perdón de la falta en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

- 2) Evaluar cuales son los factores que ocurren para que el patrono no apertura el procedimiento de Autorización de Despido, Traslado o Desmejora
- 3) Analizar las diferentes causales de despidos justificados y el procedimiento a seguir.

Justificación del Estudio

La presente investigación tiene una justificación desde varios ángulos: Es conveniente porque permite ilustrar y fomentar a otros estudiantes y abogados en general la inquietud que se tiene en la práctica jurídica diaria, la aplicación del procedimiento de calificación de faltas. De igual manera tiene una trascendencia social dado la parálisis actual en que se encuentra el aparato productivo en nuestro país, por lo cual veremos si esta inacción que viene ocurriendo en el perdón de la falta, está contribuyendo en esta parálisis.

Por otra parte como valor teórico intentaremos llenar algún hueco de conocimiento que exista en el tema, y se explorará el fenómeno actual de la alta inobservancia en la ley sobre este tema del perdón de la falta, cuyas ideas, recomendaciones o resultados nos permitan contribuir a futuros estudios. De esto parte la importancia de esta investigación, determinar a través de este estudio la significación jurídica del perdón de la falta en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

Limitaciones de la Investigación

Para la presente investigación, se presentaron ciertas limitaciones a nivel personal, pues se conjugan varios factores limitantes por conceptos de ocupación y el tiempo a realizarlos, como lo son el cumplimiento con las actividades académicas dentro de la universidad, las obligaciones de carácter familiar, las dificultades de transporte de un lado para otro, aunado a los costos que ello implica.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Arias (2014), define el marco teórico como “el producto de la revisión documental bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar”. (p.106).

Antecedentes

Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones. Según Arias, (2014), los antecedentes:

Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hayan propuesto objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. (p.106).

Al respecto, es conveniente hacer un recorrido sobre estudios e investigaciones previas que se relacionen con el presente estudio, para lo cual, a continuación se analizarán algunos trabajos relevantes sobre la temática planteada, a saber:

Matheus, D. (2014), realizó un Trabajo de Grado para optar al Título de Abogado ante la Universidad Rafael Urdaneta, titulado “Estabilidad Laboral

consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras”, cuyo objetivo fue analizar la institución de la Estabilidad Laboral tal como aparece consagrada en la novedosa la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) y como emerge su eficacia en el marco legal. Planteó una investigación de tipo jurídico descriptiva, con un diseño documental; concluyendo que la estabilidad laboral se encuentra su fundamento en la preservación de las relaciones laborales.

El antecedente mencionado, guarda relación con la presente investigación, ya que se busca la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en las empresas que prestan sus servicios, todo lo cual está consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Para el distinguido catedrático **Dr. Alfonso Guzmán**, sobre la conceptualización de estabilidad laboral:

“En términos latos la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo... Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado”

En se mismo trabajo el autor citó una sentencia del Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre N° 091-2013, de fecha 10/06/2013, correspondiente al expediente número 021-2012-01-00283. En él se detecta la violación al

artículo 82 Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, al perdón tácito , por haber realizado el procedimiento de calificación de falta tres (03) meses después de haberse vencido el lapso de caducidad, produciéndose el perdón tácito de la falta por lo siguiente:

Que en el acta de la entrevista marcada con la letra “A, B, C, D, Y E” promovida como prueba realizadas por la unidad de asuntos internos, adscrita a la Gerencia de Prevención y Control De Perdidas de PDVSA, Producción División Costa Afuera, en la cual se desprende que se estaba investigando un supuesto hecho de desviación de material de construcción para la Gran Misión Vivienda Venezuela, ocurrido en el mes de diciembre de 2011, y enero de 2012, y las entrevistas tienen fecha 09/03/2012, efectuadas al ciudadano J.G.A., 13/03/2012, al ciudadano L.D.S. y 26/03/2012 al ciudadano W.E.G., desde esa fecha tenía 30 días para solicitar la calificación de falta por ante la Inspectoría del Trabajo de Cumana del Estado Sucre, es decir desde 09/03/2012 hasta 09/04/2012, fecha que probablemente estuvo en conocimiento de la situación fecha esta que la empresa PDVSA PETROLEO S.A., no solicitó el procedimiento de CALIFICACIÓN DE FALTA sino que lo realizo tres meses después de haber vencido el lapso de caducidad para intentar la acción de calificar la falta, produciéndose el perdón tácito de la falta contemplado en el artículo 82 de la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores.

El aporte de la investigación anterior para el desarrollo del presente estudio, es fundamental, ya que presenta las consecuencias jurídicas que acarrea el patrono por el vencimiento del lapso para la solicitud de la calificación de falta en el tiempo estipulado.

Asimismo, podemos traer a colación la sentencia N° 1632 del 06 de Noviembre de 2014, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, destacó que conforme al artículo 101 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, si mediara causa justificada para ello, se podrá dar por terminada la relación del trabajo, la cual no se podrá invocar si hubieran transcurrido 30 días continuos desde el día en que se configuró la causa justificada. Al respecto, se afirmó lo siguiente:

“Es un hecho admitido que por decisión unilateral de la parte demandada el demandante, a partir del 12 de Marzo de 2008, no volvió a ser convocado a prestar sus servicios, por consiguiente tampoco le fue pagado su salario, no obstante que la demandada lo mantuvo como su trabajador, como quedó demostrado, hasta el 31 de Enero de 2009, cuando este decide retirarse.

Este orden de ideas, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo, que consagra que cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista una causa justificada para ello; asimismo, dispone que no podrá invocarse la causa si hubieran transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral”

De manera que, es la falta de ejercicio de tal derecho en la oportunidad correspondiente, lo que da lugar a que opere el perdón de la falta.

Bases Teóricas

Estabilidad Laboral

La Estabilidad Laboral es una protección que dá la potestad al trabajador de permanecer en un empleo, incluso sin contar con la anuencia del patrono, mientras no exista una causa relevante que justifique su despido, dicha figura hace posible la vigencia de las instituciones cuyas aplicaciones dependen necesariamente del factor permanencia en su espacio laboral, por lo tanto se asume como el derecho del trabajador para mantener y preservar su puesto de trabajo. La estabilidad laboral es también denominada como una institución consagrada en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, la cual tiene como meta promover los derechos y las garantías que ampara a los trabajadores venezolanos.

Trabajadores Amparados

La LOTTT en atención a la naturaleza de la relación de trabajo (a tiempo indeterminado, tiempo determinado o para una obra determinada), enumera en su artículo 87, a los trabajadores que gozan de este derecho a la estabilidad. En este sentido, hay que considerar lo siguiente:

- a) Trabajadores por tiempo indeterminado, a partir del primer mes de prestación de servicios;
- b) Trabajadores por tiempo determinado, mientras no esté vencido el término del contrato;
- c) Trabajadores para una obra determinada, hasta la conclusión de las tareas correspondientes.

De manera expresa, en la última parte de la norma en consideración, queda previsto que los trabajadores de dirección, no estarán amparados por estabilidad.

En este caso el procedimiento a seguir sería el contenido en el artículo 89 de la misma ley. Sin embargo debemos señalar que en virtud del Decreto de inamovilidad laboral dictado por el Ejecutivo Nacional, actualmente resulta inaplicable y suspendido el mismo.

Clases de Estabilidad

El derecho de permanencia en el empleo presenta básicamente dos modalidades, atendiendo a la condición del trabajador, a saber:

Estabilidad Absoluta o propiamente dicha

Esta clase de estabilidad origina a favor del sujeto que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador, sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción. La Estabilidad Absoluta está estrechamente relacionada con el llamado fuero sindical y la inamovilidad, referidos en el artículo 418 LOTTT.

La LOTTT parece identificar el fuero sindical con la inamovilidad laboral (Art. 418), lo que técnicamente es impropio, aunque luego determinar cuáles trabajadores gozarán de fuero sindical (Art. 419) y los que están protegidos por inamovilidad (Art. 420), diferenciando así. De esta manera, queda en evidencia que el fuero sindical y la inamovilidad tienen en común una prerrogativa, definida por la necesaria calificación previa que debe hacer el Inspector del Trabajo, lo que en sustancia define aspectos comunes o similares, pero en el fondo la inamovilidad no se asocia con el fuero sindical,

como se desprende al conocer sobre los trabajadores que están protegidos por aquella.

Estabilidad Relativa o impropia

En la ley derogada del trabajo se establecía la posibilidad de despedir al trabajador por cualquier causa incluso injustificada. En este caso de ocurrir este despido, el patrono indemnizaba al trabajador sin que este pudiera defenderse u oponerse, generándose lo que se conoce como estabilidad relativa relativa .Se trata de la clase de estabilidad general aplicable antes de la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras siendo posible persistir en el despido mediante un pago indemnizatorio.

Actualmente esto no es posible, sólo queda en caso de despido injustificado y si el trabajador no desea interponer su reenganche, la posibilidad de indemnizarlo con un pago igual al de sus prestaciones sociales, comúnmente conocido como pago doble, tal como lo señala el artículo 92 de la ya mencionada ley, es decir, es una potestad exclusiva del trabajador, distinto a la potestad que era del patrono en la ley anterior.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Como base primordial tenemos la Constitución, en ella se recogen los principios fundamentales del derecho al trabajo que van desde el artículo 87 al 97, destacándose para nuestro trabajo aquellos inspirados en el artículo 89 y el 93

Artículo 89.- El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

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

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

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

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

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

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

De igual manera en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, se destacan los siguientes artículos:

Artículo 79: Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.

b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.

c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.

d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.

e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.

f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo.

El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.

h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.

i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.

j) Abandono del trabajo.

k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

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

b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Este artículo comprende las faltas en que pueda incurrir el trabajador, lo que daría lugar a la posibilidad de interponer la solicitud de calificación de despido, cuyo procedimiento como veremos más adelante está contenido en el artículo 422 de la LOTT

Artículo 82: Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello.

Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono, la patrona, o el trabajador o la trabajadora haya tenido, o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada, para terminar la relación por voluntad unilateral.

Artículo 85: La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo.

Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Artículo 86: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral.

Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

Artículo 418.- Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

La protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

Vemos que el legislador señala o divide dos tipos de trabajadores, aquellos que gozan de fuero y aquellos que gozan de inamovilidad; en ambos casos la consecuencia es la misma, es decir, estar en algunas de estas condiciones implica la imposibilidad de despedirlos trasladarlos o desmejorarlos sin autorización previa del inspector del trabajo. El supuesto de estos trabajadores está reflejado en los siguientes artículos

Artículo 419

Protegidos por fuero sindical

Gozarán de fuero sindical:

1. Los trabajadores y las trabajadoras solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.

2. Los trabajadores y las trabajadoras que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta quince días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro.

3. Los primeros y las primeras siete integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

4. Los primeros y las primeras nueve integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen entre ciento cincuenta y mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

5. Los primeros y las primeras doce integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras

desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

6. Los primeros y las primeras cinco integrantes de la junta directiva de la seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la seccional.

7. Los trabajadores y las trabajadoras de una organización sindical que realice elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva.

8. Los trabajadores y las trabajadoras que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta sesenta días después de proclamada la junta directiva.

9. Los trabajadores y las trabajadoras durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.

10. Los trabajadores y trabajadoras durante la tramitación y negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación.

11. Los trabajadores y las trabajadoras durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la Ley.

Artículo 420

Protegidos por inamovilidad

Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:

1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.

2. Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.

3. Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.

4. Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.

5. Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.

6. En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

En todos los casos anteriores, si el patrono pretende despedir al trabajador o trabajadora que se encuentra en una especial protección del estado, sea por fuero o por inamovilidad, el procedimiento a seguir es el siguiente:

Artículo 422.- Cuando un patrono o patrona pretenda despedir por causa justificada a un trabajador o trabajadora investido o investida de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo o trasladarla de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector o Inspectora del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo , mediante el siguiente procedimiento:

1. El patrono, patrona o sus representantes, deberán dirigir escrito al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora presta servicios, indicando nombre y domicilio del o de la solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función

del trabajador o trabajadora a quién se pretende despedir, trasladar o modificar sus condiciones de trabajo y las causas que se invoquen para ello.

2. El Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud, notificará al trabajador o a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oírá las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortó a las partes a la conciliación. La no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud.

3. De no lograrse la conciliación se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover pruebas y los cinco restantes para su evacuación. Si el trabajador o trabajadora no compareciere se considerará que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del trabajo.

4. Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán dos días hábiles para presentar sus conclusiones.

5. Terminado el lapso establecido en el numeral anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión.

Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona.

De esta decisión no se oírá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.

Definición de Términos Básicos

Ausentismo Laboral: Para Wikipedia, Es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo

Despido Injustificado: se refiere a la acción mediante el cual la empresa o el patrón decide dar por terminada la relación laboral al trabajador sin motivo alguno.

Inspección del Trabajo: Es un órgano independiente del Ministerio del trabajo y este tiene una sede en cada Estado. Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los sindicatos y sus miembros, y mediante el catastro de desempleados en su jurisdicción

Trabajador/Trabajadora: Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La presentación de sus servicios debe ser remunerado

Terminación Laboral: Es un concepto jurídico de carácter laboral que tiene como función disolver las relaciones de trabajo y puede solicitarse por mutuo consentimiento, o por resultado de un hecho que haga imposible continuar con las actividades laborales

Relación de Trabajo: Es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración

Patrón: La LOTTT lo define en su artículo 40 como toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social del trabajo.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se realiza una descripción detallada de la metodología utilizada en cuanto a: tipo, métodos y diseño de la investigación, así como de las técnicas e instrumentos de obtención de información, a fin de mostrar la forma en que se abordaron el problema y los objetivos de la investigación, con lo cual se suministró una guía para la verificación del estudio y para la orientación de futuras investigaciones.

Tipo de Investigación

Una vez realizado el marco teórico se procedió a seleccionar el tipo de investigación a realizar, a fin de establecer el grado de profundidad requerido para alcanzar los objetivos del estudio. De acuerdo a la clasificación establecida según Balestrini 2002, la investigación descriptiva, describen con mayor precisión las singularidades de una realidad estudiada, ejemplo: la conducta de un individuo o grupo. Estos destacan el contenido de los objetivos y requerimientos de un esquema de investigación. (pag.8)

Fidias G Arias 2006, vio a la investigación descriptiva como la caracterización de un hecho, grupo o fenómeno para luego establecer una estructura o comportamiento. En esta definición se presentó a las conclusiones como un resultado de la evaluación de las características o variables de un fenómeno, las cuales han sido medidas independientemente, y aun cuando no se formulen hipótesis, las premisas están enunciadas en los objetivos de la investigación. (pag.24)

A su vez Jorge Witker (1995) presenta la investigación de campo, se emplea principalmente la técnica: observación de campo. En este tipo de investigación se puede llevar a cabo el estudio de las fuentes directas de las normas jurídicas, la observación de las costumbres jurídicas, y el conocimiento del cumplimiento real de las normas jurídicas y su eficacia. La finalidad de este tipo de investigación es evaluar la finalidad y funcionamiento del derecho.

En el mismo orden de ideas Balestrini (2002) indica que las investigaciones de campo, se realizan en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, ello permite el conocimiento más a fondo del problema objeto del mismo estudio. (pág. 28)

Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica

Para esta investigación se aplicaran los métodos de exegético y sistemático según Jorge Witker (1995): método exegético lo describe, como algo perfecto y estático, lo que el legislador diga eso es. Tanto lo afirmado como lo omitido es inobjetable. En este sentido, toda controversia necesariamente encontrará respuesta en los textos de la ley. El Método Sistemático también lo describe como la validez de la una norma siempre está en otra norma, nunca en un hecho. El derecho es un conjunto de normas o un sistema, y no se puede captar la atención a una norma aislada.

Tamayo (1999), lo describe como la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación (p. 126).

La técnica usada o implementada para la investigación jurídica exegética y sistemática es esencialmente descriptiva.

Fase de la Investigación

Para la realización de la investigación se dividirá en tres fases que a continuación se mencionan:

Fase I: Determinar en qué consiste el perdón de la falta en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras: De conformidad con Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, el perdón de la falta se encuentra tácitamente en la ley, ya que tanto para la como para la inamovilidad opera la norma del perdón tácito de la falta, según la cual la causa de no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral

Fase II: Evaluar cuales son los factores que incurren para que el patrono no apertura el procedimiento de calificación: Esta fase constituye un valor sumamente importante ya que se debe demostrar los factores que incurre el patrono para no proceder a la calificación y así determinar los efectos que produce en los trabajadores de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores. La norma laboral prevé que el patrono, ante los supuestos de hecho reseñados, tiene la carga de solicitar la apertura del “Procedimiento de autorización de Despido, Traslado o Desmejora” en la Inspectoría del Trabajo. No podrá despedirse al trabajador hasta que recaiga la Providencia Administrativa respectiva. Según nuestra práctica, el órgano “demora demasiado” en pronunciarse y, cuando al fin lo hace, por lo general la sentencia recae a favor del empleado. Esto hace nugatorios los derechos del patrono por lo general es uno de los factores que incurre el patrono a la no apertura del procedimiento.

Fase III: Analizar las diferentes causales de despidos justificados y el procedimiento a seguir: Con la siguiente fase se busca revisar y estudiar el planteamiento explicado anteriormente y el procedimiento a seguir en cada una de las causas, es por ello que hay de establecer las diferentes causales de despidos, que puedan darse durante la relación de trabajo y el procedimiento que debe seguir para el despido justificado.

Fuentes de Conocimiento Jurídico

En la presente investigación, las fuentes de conocimientos implementadas fueron la ley, la jurisprudencia y la realidad socio-jurídica, específicamente aquellos artículos correspondientes al tema en estudio, al igual que otros textos normativos que dan garantía al ciudadano como lo es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

También es menester hacer el reconocimiento del uso de ciertas Jurisprudencias que fueron de ayuda para el mejor entendimiento del tema en estudio, además de las fuentes antes mencionadas, es importante el resaltar el uso que se realizó a la Doctrina Jurídica, para obtener un conocimiento amplio y de esta manera lograr desarrollar el objetivo principal del estudio que se está ejecutando

CAPITULO IV

RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Finalizada la información perteneciente al tema se hace necesario la determinación del objeto de la investigación del presente trabajo, en cuanto se refiere en que consiste el perdón de las faltas y, evaluar sus diferentes causales para proceder a la calificación de la falta; para lo cual se llevó a cabo los métodos de exegético y sistemático con la finalidad de obtener la descripción de conocer a fondo el problema del mismo estudio.

Existiendo en un nuestro país una estabilidad laboral la cual se desprende del concepto: como una institución consagrada en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, la cual tiene como meta promover los derechos y las garantías que ampara tanto a los trabajadores venezolanos.

Resultados

Resultado I: Determinar en qué consiste el perdón de la falta en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras: De conformidad con ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, el perdón de la falta se encuentra tácitamente en la ley, ya que tanto para la estabilidad como para la inamovilidad opera la norma del perdón tácito de la falta, según la cual la causa de no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral. Existen causas para despedir justificadamente para despedir un trabajador están contempladas en el artículo 79 de la Ley

Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), en caso que el trabajador(a) esté incurso en alguna de las causales para ser despedido justificadamente, el patrono no podrá hacerlo en forma inmediata, una vez que el patrono este en conocimiento de la falta por parte del trabajador (a) que goza de inamovilidad laboral, este deberá solicitar una calificación de falta por ante la Inspectoría del Trabajo, para poder despedirlo justificadamente. Tiene un lapso de treinta (30) días continuos contados a partir del momento en que el trabajador(a) cometió la falta, transcurrido ese lapso y no se ejercio ningún tipo de acción opera el perdón de la falta.

Resultado II: Evaluar cuales son los factores que incurren para que el patrono no apertura el procedimiento de calificación: Para el patrono le resulta inconveniente activar el mecanismo de autorización de despido, dado el retraso en sede administrativa; pero además genera gastos de asesoría, de tiempo, haciéndosele más fácil llegar a un acuerdo con el trabajador cancelándole más allá de lo que le correspondería, a través de lo comúnmente es conocido como “cajita feliz

En la práctica nos encontramos frente a una situación en la cual se complica la apertura del procedimiento de calificación de despido y es que no hay nada más cierto que lo dicho por el trabajador, calificar el despido de un trabajador que en el librito es la cosa más sencilla y rápida se puede volver muy lento que y es que lo difícil no es consignar el escrito en la Inspectoría del trabajo, sino que dependiendo la jurisdicción existen puntos de retrasos. Por ejemplo, en algunas Inspectorías del Trabajo admitir la calificación puede tardar entre seis (6) meses y hasta un (1) año y luego conseguir que se notifique el trabajador puede tardar otros seis (6) meses u otro año. Por más que el abogado diligencie en el expediente solicitando semanalmente la admisión o la notificación, según corresponda, no se mueve el expediente. En

muchos casos, cuando por fin se logra conseguir que se vaya a notificar al trabajador, dependiendo la Inspectoría y los contactos que pueda tener el trabajador en la misma (lo cual es una realidad), con el funcionario encargado de notificar para que no se traslade o si se traslada, diga que no encontró al trabajador hacer que el funcionario se vuelva a trasladar es la cosa más difícil del mundo porque muchas veces te dicen que ya se trasladaron y que no lo volverán a hacer o como pasa en otras jurisdicciones, el funcionario te dice que no se va a trasladar porque la zona donde vive el trabajador es zona roja, a lo que cabe la pregunta, es culpa del patrono que el trabajador en criterio del funcionario viva en zona roja?.

Después que se ha perdido todo este tiempo, si no logra usted movilizar al funcionario lo que toca es publicar la notificación por carteles y dependiendo la Inspectoría del Trabajo te exigen hacer una o tres publicaciones en prensa y después de ello continuarían el proceso. Como ven ya probablemente se ha perdido más de un (1) año.

Imaginar que la Inspectoría no es de la que presenta retrasos en la admisión o en la notificación y se pudo lograr notificar al trabajador y se celebra el acto de contestación, normalmente lo que más rápido transcurre es el lapso de promoción y evacuación de pruebas, aunque ello dependerá de si alguna parte solicitó prueba de Informes a un determinado ente. Luego vendrían las conclusiones y finalmente entraríamos en la famosa fase de decisión en la que por librito el Inspector del Trabajo tiene diez (10) días hábiles para emitir su Providencia Administrativa, pero que en la práctica puede tardar dependiendo de la Inspectoría otro año más para que sea emitida la respuesta.

Es así como probablemente en todo ese tiempo el trabajador haya seguido cometiendo esa u otras faltas, la empresa deba seguir pagando injustificadamente salarios y manteniendo a una persona que no trabaja y la justicia sencillamente tarda o llega o peor aún y más común, no llega.

Estos pueden ser unos de los factores que conlleva a que el patrono no apertura el procedimiento de calificación.

Resultado III: Analizar las diferentes causales de despidos justificados y el procedimiento a seguir:

La legislación laboral venezolana contempla solo una sanción al trabajador y esta es **el despido justificado**, cuyas causas están establecidas en el artículo 79 de la LOTTT, que fueron explanados anteriormente.

Causas justificadas de despido Art 79 LOTTT.

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.

La probidad y la moralidad en el trabajo son las formas en las cuales se expresa esa confianza necesaria, ya que las partes esperan una determinada conducta la una de la otra conforme a las normas morales de convivencia imperantes en un lugar y momento determinado. El incumplimiento de dichas normas morales que son un requisito existencial de toda relación laboral, posibilita a la otra parte a poner fin unilateralmente a dicha vinculación que se vuelve insostenible por la pérdida de la confianza. En el caso de la falta de probidad o conducta inmoral por parte del trabajador, dichos supuestos constituyen una causal de despido justificado consagrado en el derecho sustantivo del trabajo.

- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.

Se entiende por vías de hecho el empleo de fuerza o violencia física ejercida por el trabajador contra el empleador o sus compañeros de trabajo.

- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él.

La injuria consiste en la deshonra o desacreditación a otro; es toda expresión o acción ejecutada en deshonra o descredito de cualquiera. La falta grave de respeto puede ser difícil apreciar en la práctica. Aun cuando la subordinación al patrono lo hace ser más exigente. El concepto de consideración es más amplio y están comprendidos dentro de ellas las expresiones altisonantes, aun cuando no lleguen a constituir injurias, o hechos irritantes, aun cuando no impliquen insolencia, pueden constituir falta de consideración.

- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.

Esta materia de la seguridad e higiene del trabajo, están en juego intereses colectivos muy importantes. La severidad está justificada. En este literal podrá ser enmarcada, la embriaguez por parte del trabajador.

- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.

Lo constituyen aquellas omisiones que pueden ocasionar las inobservancias a las normas técnicas o sugerencias de especialistas que traen

consecuencias graves. Ejemplo: una enfermera no esterilizó los equipos médicos posteriormente utilizadas en una operación quirúrgica.

f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia.

Cuando establece “período de un mes” no se refiere al mes calendario, son 30 días continuos, independientes del mes calendario.

La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo.

El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.

h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.

Una de las características de la prestación de servicios es la obligación de guardar secretos, siendo justa la exigencia de que haya perjuicio para imponer una sanción penal o exigir responsabilidad civil por la violación de secreto.

- i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.

Es de observar que se exige que la falta sea grave, lo cual constituye una cuestión de hecho cuya apreciación ofrece ancho campo a la soberanía de los jueces. La negativa de un trabajador a realizar alguna actividad para la cual fue contratado. El incumplimiento reiterado del horario de trabajo.

- j) Abandono del trabajo.

Se entiende por abandono del trabajo:

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

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

Es importante tener la descripción del puesto que ocupa el trabajador y que forme parte del “contrato de trabajo”, dejando claro en él que las funciones y tareas pueden variar de acuerdo a las necesidades operacionales, manteniendo que sean de la misma naturaleza o compatibles con el puesto ocupado.

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

- j) Acoso laboral o acoso sexual

RECOMENDACIONES

I: Se debería modificar la legislación a los fines de incorporar a la norma, sanciones de índole administrativo y pecuniario contra el funcionario que retrase sin causa justificada alguna el estricto cumplimiento a ley en el procedimiento de calificación de falta.

II: En lo sucesivo se le recomienda al patrono iniciar el procedimiento de calificación de falta sin pensar el retraso o los obstáculos que se pueda llevar este trámite tan engorroso, de no hacerlo se estaría colaborando a la ineficacia del trabajador y la ley.

III: Se debe fomentar una amplia conciencia al trabajo a través de charlas de crecimiento humano en aras de mejorar la responsabilidad laboral en ambas partes. Es necesario hacer conectar al trabajador con la productividad de la empresa como si este fuera un verdadero propietario de la misma, del cual depende no solo el sino su familia y el país.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se pudo concluir que, aun cuando en la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores, se garantice al trabajador su permanencia en el puesto de trabajo, esto no quiere decir que sea imposible para el patrono poner fin a la relación de trabajo cuando existan causas justificadas para ello.

En este sentido se observó que existen dos instituciones La Estabilidad que se le otorga al trabajador por su condición de prestador de servicio y La Inamovilidad que se da por una condición particular, temporal, en defensa de derecho de los gremios de los trabajadores, por situaciones relativas a él.

Sin embargo en ambas se tiene un mismo fin, que es mantener la fuente de trabajo evitando despidos sin justa causa. La inamovilidad se presenta en dos vertientes: aquella que se manifiesta a través de fuero sindical y aquella que se manifiesta a través de fuero particular; sin embargo dentro de esta última aparece la inamovilidad por Decreto Presidencial que a pesar de haber sido “temporal”, actualmente está desde mayo del 2002, haciéndole un grave daño a la economía venezolana.

Por su parte la Estabilidad que puede ser relativa o absoluta, se pudo determinar que con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores, la estabilidad relativa desaparece, ya que no es posible despedir bajo ninguna circunstancia a un trabajador sin justa

causa, a menos que el así lo acepte. En definitiva mientras haya inamovilidad, no tiene aplicación práctica la estabilidad

Se pudo observar igualmente que existe un término fatal para activar el procedimiento de faltas el cual es de 30 días continuos, y decimos fatal porque no es posible su interrupción.

Por ultimo podemos decir que el procedimiento de calificación de faltas es un procedimiento expedito, lo negativo es su cumplimiento por los funcionarios del trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Alfonso G. Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. 12 a edición 2008

Arias, F. El Proyecto de Investigación. 6ta Edición. Universidad Pedagógica Experimental Libertador 2012. Venezuela

Balestrini M. Como se elabora un Proyecto de Investigación. 2006

Cabanellas G. Diccionario Jurídico. Última Edición 2003.

Witken V. Metodología de la Investigación del siglo XXI. 1995

Tamayo y Tamayo. El Proceso de Investigación Científica. 2010

Bases Normativas:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860
Diciembre 30 de 1999.

Gaceta Oficial Extraordinaria Número 6.076, Ley Orgánica del Trabajo, los
Trabajadores y las Trabajadoras de 7 de Mayo del 2012.