



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ

**DETERMINAR LA INCIDENCIA
DEL PROCEDIMIENTO DE
CALIFICACIÓN DE FALTA EN
LA ENTIDAD DE TRABAJO
PETROCASA, S.A.**

Autores:

Skapsew, Yaneth

De Abreu, Yenny



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIA JURÍDICAS Y POLÍTICAS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE FALTA EN LA ENTIDAD DE TRABAJO PETROCASA, S.A.

Autores:

Skapsew, Yaneth C.I. 12.472.554

De Abreu, Yenny C.I. 12.170.412

San Diego, abril de 2018



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE FALTA EN LA ENTIDAD DE TRABAJO PETROCASA, S.A.

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado N°1

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado N° 2

Autores:

Skapsew, Yaneth C.I. 12.472.554

De Abreu, Yenny C.I. 12.170.412

San Diego, abril de 2018

DEDICATORIA

“SIN ESFUERZO NO HAY NADA Y SIN NADA NO HAY MOTIVO”

Dedicamos este trabajo a todos aquellos que sienten el deseo de superarse a sí mismos, recordándoles que todo se basa en las ganas y el ímpetu que se tenga para alcanzar una meta y hacer los sueños realidad sin desvanecer por más obstáculos que se les presenten.

A Dios nuestro padre celestial, quien ha sido el principal guía iluminando y levantándonos en cada tropiezo de este largo pero muy provechoso camino.

A nuestras familias, por ser esa fuerza que nos impulsa a salir adelante y desear superarnos cada día más para ser mejores profesionales.

Yaneth y Yenny.

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas que de alguna u otra forma colaboraron con la realización de este trabajo, especialmente a nuestros profesores quienes se esforzaron en dar lo mejor de sus enseñanzas para así expandir nuestro conocimiento, cumpliendo y superando expectativas.

A nuestros familiares, por su fe y apoyo en todo momento sobre todo, cuando hemos sentido desfallecer.

A nuestros amigos, compañeros de trabajo y de estudio; quienes con mucha paciencia y comprensión han servido de apoyo para alcanzar esta meta propuesta.

A nuestro tutor, ya que sin su ayuda y orientación no hubiera sido posible elaborar este proyecto.

A todos aquellos que siguen estando cerca de nosotras regalándole a nuestras vidas algo de ellos.

Mil Gracias.
Yaneth y Yenny.

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE GENERAL	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

- Planteamiento del Problema 11
- Formulación del Problema 13
- Objetivos de la Investigación 13
- Justificación de la Investigación 14
- Limitaciones de la Investigación..... 14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- Antecedentes de la Investigación..... 15
- Bases Teóricas 18
- Bases Legales..... 23
- Definición de Términos Básicos 30

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

- Tipo de Investigación 33

- Diseño de la Investigación 33
- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 34
- Método para el Análisis de la Información 34
- Fases Metodológicas 35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Fase I 36
- Fase II 37
- Fase III 38

BIBLIOGRÁFICAS 41



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE FALTA EN LA ENTIDAD DE TRABAJO PETROCASA, S.A.

Autores:

Skapsew, Yaneth

De Abreu, Yenny

Tutor: Giordanelli, Javier

RESUMEN

En la presente investigación se pretenderá realizar un análisis de cómo se maneja del procedimiento de calificación de falta en la entidades de trabajo públicas además de su incidencia en la misma, que debe efectuar el patrono para despedir de manera justificada a un trabajador, pero en el caso de ser una entidades de trabajo públicas, se busca abordar los aspectos y lineamientos establecidos para la realización del referido despido justificado, así como también se quiere conocer si existe diferencia con respecto a la calificación de falta entre el trabajador de la entidades de trabajo públicas con el trabajador de la entidades de trabajo privadas y cual sería entonces el procedimiento a llevar a cabo en el caso de que la entidades de trabajo públicas quiera calificar a un trabajador. 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 (04) 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.

Descriptor: Procedimiento, Calificación de falta, Entidad de Trabajo Publica.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se procurará ejecutar un estudio de cómo se maneja del procedimiento de calificación de falta en la entidades de trabajo públicas, que debe efectuar el patrono para despedir de manera justificada a un trabajador, pero en el caso de ser una entidades de trabajo públicas, se busca abordar los aspectos y lineamientos establecidos para la realización del referido despido justificado, así como también se quiere conocer si existe diferencia con respecto a la calificación de falta entre el trabajador de la entidades de trabajo públicas con el trabajador de la entidades de trabajo privadas y cual sería entonces el procedimiento a llevar a cabo en el caso de que la entidades de trabajo públicas quiera calificar a un trabajador.

Como sabemos, con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; el legislador consagró un sistema que se caracteriza por ser proteccionista de los derechos de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, garantizando la permanencia de éstos en sus lugares de trabajo. De igual forma, han existido en Venezuela, distintos Decretos Presidenciales mediante los cuales se ha establecido la inamovilidad laboral especial para los trabajadores y las trabajadoras durante un periodo de tiempo.

Por tal motivo es necesario **“ANALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN DE FALTA EN CUANTO A LOS TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES DE TRABAJO PÚBLICAS. CASO ESPECÍFICO: TRABAJADORES CONTRATADOS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO PETROCASA, S.A.”**. De esta manera, se muestra la constitución de este informe que se detalla a continuación en cuatro (04) capítulos:

Capítulo I: Describe el problema, se identifica el objetivo general y los específicos, la justificación y la limitación de la investigación,

Capítulo II: Hace referencia al marco conceptual, el cual vendrá a constituir el corazón del informe de pasantías ya que los antecedentes formara la plataforma sobre la cual se construirán los análisis de los resultados obtenidos durante el proceso de pasantías, tomando en cuenta las bases legales y documentales.

Capítulo III: Encontramos el marco metodológico, dentro de la cual nos encontramos con el tipo y/o diseño de la investigación, así como también los instrumento de recolección de datos.

Capítulo IV: Comprende los resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación todo esto obtenido de los objetivo tanto general como específicos y por último nos encontramos con las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Determinar la incidencia del procedimiento de calificación de falta en la Entidad de Trabajo PETROCASA, S.A.

· **Planteamiento de Problema.**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, dispone dentro de su articulado que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, siendo que 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 garantizándole el pleno ejercicio de este derecho. Asimismo, la carta magna establece que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado y la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, razón por la cual, los despidos contrarios a la Constitución son nulos.

Como sabemos, con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; el legislador consagró un sistema que se caracteriza por ser proteccionista de los derechos de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, garantizando la permanencia de éstos en sus lugares de trabajo, siempre que no existan causas que justifiquen la terminación de la relación laboral, limitándose de esta manera, toda forma de despido arbitrario por parte del patrono.

De igual forma, han existido en Venezuela, distintos Decretos Presidenciales mediante los cuales se ha establecido la inamovilidad laboral especial para los trabajadores y las trabajadoras durante un periodo de tiempo. En este Decreto se encuentran exceptuados otros tipos de trabajadores, tales como los que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores de temporada o eventuales, los cuales no se encuentran investidos de dicha protección especial.

Es así como el Estado venezolano protege a los trabajadores y que por razones no justificadas podían llegar a ser despedidos por sus patronos. Por ser la Inamovilidad Laboral una garantía de protección al trabajo, es un derecho del que gozan todos aquellos trabajadores y trabajadoras de entidades de trabajo públicas o entidades privadas de no ser removidos de sus cargos o apartados del mismo, sin que medie justa causa.

Para realizar el despido se debe realizar el procedimiento que se refiere a la llamada solicitud de calificación de faltas o “desafuero sindical”, que persigue la obtención de una licencia para el empleador, a fin de lograr despedir, trasladar de su sitio habitual, o desmejorar en sus condiciones laborales, a un trabajador con goce de fuero sindical o investido de inamovilidad.

En la presente investigación se pretenderá realizar un análisis de cómo se maneja del procedimiento de calificación de falta en la entidades de trabajo públicas además de su incidencia en la misma, que debe efectuar el patrono para despedir de manera justificada a un trabajador, pero en el caso de ser una entidades de trabajo públicas, se busca abordar los aspectos y lineamientos establecidos para la realización del referido despido justificado, así como también se quiere conocer si existe diferencia con respecto a la calificación de falta entre el trabajador de la entidades de trabajo públicas

con el trabajador de las Entidades de Trabajo privadas y cual sería entonces el procedimiento a llevar a cabo en el caso de que la entidades de trabajo públicas quiera calificar a un trabajador.

- **Formulación del Problema.**

Lo anterior lleva a formularse la siguiente interrogante en la actualidad: ¿Existe alguna diferencia entre el procedimiento de calificación de falta en el caso de un trabajador de entidades de trabajo públicas con el trabajador de entidades de trabajo privadas?

- **Objetivos de la Investigación.**

Objetivo General.

Analizar el procedimiento de calificación de falta en cuanto a los trabajadores de las entidades de trabajo públicas. Caso específico: trabajadores contratados en la entidad de trabajo PETROCASA, S.A.

Objetivos Específicos.

- § Estudiar la naturaleza jurídica del procedimiento de calificación de falta.
- § Evaluar el objeto del procedimiento de calificación de falta en el caso de ser un trabajador de entidades de trabajo públicas.
- § Establecer si existen diferencias con respecto a la calificación de falta entre el trabajador de la entidades de trabajo públicas con el trabajador de las entidades de trabajo privadas.

· **Justificación de la Investigación.**

El presente trabajo de investigación reviste importancia, debido a que va a servir de aporte en materia laboral, específicamente del procedimiento de calificación de falta establecido en la norma laboral: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076, de fecha siete (07) de mayo de 2012, vigente en la República Bolivariana de Venezuela.

A su vez, refleja un gran aporte social, por cuanto se hace notar la imperiosa necesidad para la sociedad de indagar sobre la regulación laboral vigente, a los fines de garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores de las entidades de trabajo públicas.

De igual manera, se busca contribuir a través de este estudio, para la determinación de cada una de las fases que presenta dicho procedimiento para solicitar la calificación de falta, ante el órgano administrativo competente. El presente estudio, tiene un gran aporte teórico, debido a que establece algunos planteamientos desde el punto de vista jurídico laboral, todo ello con la finalidad de contribuir al análisis y comprensión del procedimiento de calificación de falta.

Asimismo, esta investigación va a tener un gran aporte metodológico, ya que el estudio va a servir de base a futuros análisis sobre este aspecto de la legislación laboral sustantiva y procedimental, donde se orienten a otros investigadores, sentando un precedente para nuevos aportes, cumpliendo las normas establecidas a nivel metodológico.

· **Limitaciones de la Investigación.**

La presente investigación encontró como limitante o impedimento para el desarrollo del proyecto fue el factor tiempo que da la institución para la elaboración del mismo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

· **Antecedentes de la Investigación.**

Para todo trabajo de investigación es preciso, revisar antecedentes que fundamenten cronológica y científicamente datos y experiencias de investigaciones, de las cuales se extrae información relacionada con las categorías a analizar, por tal motivo se presentan a continuación los siguientes registros, relacionados con la presente investigación

Torres, B. (2013), realizo un trabajo especial de grado para optar a la Especialidad en Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello, titulado **“Caracteres Procesales del Despido”**. Esta investigación tuvo como objeto analizar los caracteres procesales del despido en relación a las dificultades que se presentan en los juicios de estabilidad laboral y en los procedimientos administrativos de calificación de despido y de reenganche y restitución de derechos, para resolver las incidencias que se presentan en los mismos en virtud del vacío legal, lagunas o dudas en las disposiciones de la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (L.O.T.T.T.).

Es así, como una de ellas, es la desigualdad procesal que hay entre el empleador y el trabajador en las cargas procesales del procedimiento, la prohibición que tiene la Entidad de Trabajo de insistir en el despido y que anteriormente se permitía, por ello se presenta la necesidad de analizar la evolución legislativa, doctrinaria y jurisprudencial sobre el despido y los

mecanismos que tutela el Estado para proteger al trabajador en la relación laboral. Para lograr alcanzar estos objetivos, se utilizó metodológicamente una investigación teórica a nivel descriptivo, a través de la revisión de textos legales, reglamentos, jurisprudencia, logrando obtener un análisis de contenido comparativo de esta investigación documental.

Por lo cual permitió concluir que en la legislación laboral venezolana, es prácticamente imposible la terminación de la relación laboral por parte del patrono ya que existen cargas imperativas que se observa en cada una de los procedimientos, y el cual se precisó en las incidencias en los juicios laborales y administrativos y la importancia que los mismos han tenido a determinar la legislación venezolana al trabajo como un hecho social.

Pérez, A. (2015), realizó una investigación sobre una **“Procedimiento de Autorización de Despido, Traslado o Modificación de Condiciones de Trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)”**, el cual fue un trabajo de grado para optar a la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la Universidad Rafael Urdaneta. Esta investigación busco analizar el procedimiento de autorización de despido, traslado o modificación de las condiciones de trabajo, previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Siendo una investigación de tipo documental y nivel descriptivo, estudiando los distintos aspectos que constituyen el desarrollo de este procedimiento, interpuesto por el patrono ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente, contribuyendo al conocimiento jurídico para garantizar el derecho a la defensa del trabajador accionado y del patrono accionante. Se justificó la investigación porque buscaba contribuir, a partir de una revisión de la legislación en materia laboral y procesal, a fin de coadyuvar al debido proceso.

Este estudio se realizó a través del sistema folder, recopilando de manera sistemática la doctrina jurídica, a través de la selección de material, para el desarrollo de cada uno de los objetivos planteados en la investigación, para servir de aporte para los profesionales y juristas al interponer el referido procedimiento. Como resultados de esta investigación se obtuvo que, dicho procedimiento busque proteger a los trabajadores investidos por el fuero sindical e inamovilidad laboral, frente a un despido injustificado, traslado o modificación de condiciones laborales por parte del patrono.

Romero, A. (2015), en su tesis de grado de la Universidad Rafael Urdaneta titulado: **“Procedimientos Aplicables en Caso de Despido Injustificado del Trabajador Amparado por Estabilidad e Inamovilidad Laboral en el Ordenamiento Jurídico Venezolano”**. La investigación estuvo dirigida a analizar los procedimientos aplicables en caso de despido injustificado del trabajador amparado por estabilidad e inamovilidad laboral en el ordenamiento jurídico venezolano, a fin de determinar aquel procedimiento que sea más beneficioso para el trabajador del sector privado que goce de ambas garantías.

Así mismo, los objetivos específicos fueron examinar el procedimiento de estabilidad laboral establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y evaluar el procedimiento de inamovilidad laboral establecido en el ordenamiento jurídico venezolano. Por su parte, esta investigación estuvo fundamentada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), así como también, decisiones del Tribunal Supremo de Justicia.

Se aplicó el método de la hermenéutica jurídica, con un diseño de investigación bibliográfico, toda vez que se persigue alcanzar su objeto a través de la revisión de la producción bibliográfica existente. Seguidamente, se concluyó que el trabajador que goza tanto de estabilidad como de

inamovilidad laboral. Se puede escoger solo uno de estos dos procedimientos para solicitar el reenganche al cargo, puesto que por pertenecer a jurisdicciones distintas (judicial y administrativa), no es posible que se lleven a cabo de forma paralela, ya que se podrían crear decisiones contradictorias, finalmente el procedimiento de estabilidad pierde eficacia frente al procedimiento de inamovilidad, por ser este más beneficioso para dicho trabajador.

- **Bases Teóricas.**

Estabilidad Laboral.

Es una protección de carácter general y permanente, según la cual los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de un (1) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa. La justa causa es cualquiera de las previstas en el artículo 79 de la L.O.T.T.T. y el artículo 38 del Reglamento de la L.O.T.T.T.

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

Esta no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.

En otros aspectos de la estabilidad, se estudia una Relativa y otra Absoluta; en la primera la regla general y su fundamento legal lo encontramos en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores desde los Arts. 85 al 93, tenemos pues que la Estabilidad Relativa corresponde al desarrollo del precepto constitucional que prohíbe toda clase de despido injustificado y por tanto todo trabajador que no sea de dirección que preste servicios de manera regular y periódica en

aprovechamiento de su patrono por más de 1 mes no podrá ser despedido sin justa causa.

La Estabilidad Absoluta es una protección de carácter especialísima y temporal que tiene el trabajador de permanecer en su puesto de trabajo y no poder ser despedido, ni trasladado, ni desmejorado sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el Inspector del Trabajo. Art. 94 L.O.T.T.T.

Inamovilidad Laboral.

Igualmente, en el Diccionario Jurídico Venezolano (1980), hay una definición de inamovilidad que señala que:

Es el derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos si no es por causas de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos, o bien por haber alcanzado la edad de su jubilación. (p. 174)

En conclusión se puede definir a la inamovilidad laboral como un derecho consagrado en el rango Constitucional y Legal, para salvaguardar los intereses de los trabajadores y trabajadoras, mediante el cual se le impone al patrono la prohibición de despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador o trabajadora, sin que medie una causa justificada, calificada por el Inspector del Trabajo e interpuesta dicha solicitud ante el Órgano Administrativo competente.

Trabajadores Excluidos de la Inamovilidad Laboral.

- § Trabajadores de dirección.
- § Trabajadores con menos de 3 meses al servicio del patrono.

- § Trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales: aquellos que presten servicios en determinadas épocas del año o en forma irregular y discontinua.
- § Funcionarios públicos regidos por el Estatuto Funcionarial.

El Despido.

Al respecto, la legislación venezolana sólo enuncia de manera general el despido como acto del empleador para poner fin a la relación de trabajo, es así como la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, dispone en su artículo 77 lo siguiente:

Se entenderá por despido la manifestación de voluntad del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:
a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por la Ley. b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa que lo justifique. Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

De esta concepción, pudiera precisarse entonces, que es un término utilizado para denotar la terminación de la relación de trabajo, por voluntad unilateral del empleador, con o sin justa causa. En tal sentido, sería el acto jurídico mediante el cual el patrono pone fin a la relación de trabajo, por motivos legítimos o sin causa.

Clases de despido.

§ Despido Justificado o Disciplinario.

El despido será justificado cuando el empleador despide al trabajador sobre base de la conducta activa u omisita de éste y que puede subsumir en las causales establecidas en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo,

Los Trabajadores y Las Trabajadoras, también puede denominarse despido disciplinario, porque por lo general el acto de despido es una consecuencia de un acto del trabajador que debe ser evitado y no consentido en el marco de la entidades de trabajo y sirve como medio de reprimenda al trabajador mismo por su actuación y a los demás trabajadores como una advertencia.

De esta manera, la falta de probidad, la injuria, el hecho intencional que afecte la seguridad y la higiene en el trabajo, el abono de trabajo y la revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento, todas requieren de una enérgica respuesta del empleador para mantener la disciplina en el lugar de trabajo. Funciona entonces como medio de reprimenda individual al trabajador despedido y advertencia a sus compañeros de trabajo.

§ **Despido Injustificado.**

El despido es injustificado por definición negativa, cuando la causa invocada por el empleador no puede ser imputado a la conducta del trabajador o cuando siéndolo ésta, no está prevista en el elenco de causales establecidas por la ley.

Calificación de Faltas.

Es el procedimiento intentado por el patrono en contra del trabajador investido de inamovilidad, alegando que el trabajador o trabajadora está incurso en una causa de despido, y que en consecuencia solicita al Inspector del Trabajo que previo el cumplimiento de los trámites legales, autorice a la entidad de trabajo para despedir al trabajador.

Procedimiento de Calificación de Faltas ante la Inspectoría del Trabajo.

Se introduce en la Inspectoría del Trabajo un escrito en el que se le señala al Inspector de Trabajo, cual es la causa de despido justificado en la que el

trabajador está incurso, y las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que incurrió en ella. También se colocan los demás requisitos contemplados en el artículo 422 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, tales como, nombre, domicilio y carácter con el que actúa el solicitante y nombre y cargo del trabajador que se pretende despedir.

El Inspector admite la calificación de falta y cita al trabajador para que acuda a defenderse el segundo día después de notificado a la hora que le indiquen. En este acto obligatoriamente debe estar el patrono o su apoderado puntualmente o se entera desistida la calificación, en otras palabras, si no está la representación de la entidad de trabajo se concluye el procedimiento. El Inspector del Trabajo o quien haga sus veces en el acto, en esta oportunidad exhorta al trabajador y al empresario a conciliar, en este acto el trabajador puede renunciar a trabajar en la entidad de trabajo, y eso sucede con alguna frecuencia. Si el trabajador no asiste a este acto en el que debe presentar su defensa, se entiende que ha contradicho todo lo alegado por su patrono.

Luego hay 3 días para promover prueba, que es un escrito que redacta un abogado señalando que pruebas tiene en relación con que el trabajador cometió una falta y que debe autorizarse su despido y este escrito se acompaña de las pruebas documentales con las que cuente la entidad de trabajo. Si se trata de documentos privados que provienen de personas distintas al trabajador (documentos emanados de terceros), esa persona (s) que firma ese documento debe ratificarlo en el procedimiento, es decir, no basta con presentar por ejemplo un cuaderno firmado por el vigilante en el que se reporte "X" conducta, sino que el vigilante debe ir hasta la Inspectoría y declarar que ese contenido lo escribió y firmo él. (Reconocimiento de contenido y firma)

Posteriormente a la promoción de pruebas, hay cinco (5) días para evacuar pruebas, y esto se refiere a que si la entidad de trabajo o el

trabajador promovieron unos testigos, en estos cinco (5) días se escuchan; si alguna de las partes promovió una inspección o una experticia, en este momento se realiza y así sucesivamente.

A continuación se presentan las conclusiones, escrito éste en el que cada una de las partes le dice al Inspector del Trabajo como la pruebas cursantes en el expediente respaldan sus dicho o alegatos, es decir, la entidad de trabajo le dice al Inspector del Trabajo con que pruebas de las evacuadas logró probar que el obrero o empleado si está incurso en una causa de despido y su contraparte, le explica al referido funcionario, por qué no debe autorizar su despido, con base a lo alegado y probado en el expediente.

Por último el Inspector del Trabajo tiene diez (10) días para decidir, y si no decide se puede introducir ante tribunales un procedimiento contencioso de abstención o carencia, juicio éste que suele ser largo y poco usado en Venezuela.

En caso de haber sido declarada sin lugar la calificación de despido, es decir, que el funcionario decida que el despido es improcedente, entonces contra esa decisión se puede introducir un Recurso Contencioso de Nulidad de Acto Administrativo, y ambas partes pueden interponer este recurso si se ven perjudicados con la decisión.

- **Bases Legales.**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).

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 este deber 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 primacía de 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 deberá aplicarse en su integridad. 4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno. 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones políticas, edad, raza, o credo o por cualquier otra condición.

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

En relación al campo jurídico laboral venezolano, la inamovilidad en nuestro medio posee Rango Constitucional ya que el Artículo 93 se establece que 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 (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999). La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 93, tutela el trabajo como un hecho social y en consecuencia protege a los trabajadores y las trabajadoras contra los despidos apoyados en actos ilegales del patrono.

Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Las Trabajadoras.

§ Clases de despido.

Artículo 77. Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será: a) Justificado, cuando el trabajador

o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley. b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique. Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

Cuando un trabajador o trabajadora a incurrido en algunos de los supuestos mencionados en el art. 79 de la L.O.T.T.T. se considerara un despido justificado; sin que el motivo conlleve a los literales de este articulo la acción del patrono es considerada fuera de la norma.

· **Causas Justificadas de Despido.**

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 de 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.

· **Procedimiento de Calificación de Despido de un Trabajador que goza Estabilidad Laboral.**

Artículo 89. Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa. Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Este trámite contenido en el artículo 89 L.O.T.T.T., constituye un requisito que debe cumplir el patrono cuando por causa justificada desee despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo a cualquier trabajador o trabajadora que goce de estabilidad laboral, se considerará írrito o nulo cualquier despido que omita el citado procedimiento administrativo laboral.

§ **Inamovilidad.**

Artículo 94. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley. El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

§ **Protegidos por inamovilidad.**

Artículo 420. 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.

§ **Igualdad de procedimiento**

Artículo 421. Los procedimientos establecidos en este Capítulo para solicitar la calificación de faltas o para la protección del fuero sindical se aplicarán también a los trabajadores y las trabajadoras que gocen de inamovilidad laboral conforme a lo previsto en esta ley, otras leyes, decretos o normas, y a los que determine la convención colectiva de trabajo.

§ **Solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones.**

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 de trabajo, 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 oír a las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará 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 o trabajadora para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona. De esta decisión no se oír apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunales Laborales competentes.

§ **Excepción a la solicitud de calificación previa.**

Artículo 423. Cuando un trabajador o trabajadora haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores o trabajadoras, del patrono o patrona o de sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono o patrona podrá separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario o funcionaria del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido. Mientras dure la separación del puesto de trabajo tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

Definición de Términos Básicos.

Estabilidad Laboral: Conocimiento y certeza que tiene el trabajador de que se desenvuelve en un ambiente de trabajo que le permitirá alcanzar sus metas y no ser removido de su puesto de trabajo, ya que considera que cuenta con seguridad en su ejercicio profesional. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

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. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Gestión: El termino implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto.

Horario de Trabajo: corresponde a la hora de entrada y salida que debe cumplir todo trabajador y/o trabajadora y son fijadas por el patrono. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Inamovilidad Laboral: Derecho que tienen los empleados a no ser separados de sus cargos, si no es por causa de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, y aun esto, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos. O bien por haber alcanzado la edad de su jubilación. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Inspectorías del Trabajo: son órganos dependientes del Ministerio del Trabajo y este tiene una sede en cada Estado. La Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las instrucciones del Ministerio del Trabajo. Fuente: L.O.T.T.T.

Jornada de Trabajo: tiempo por el cual el trabajador y/o trabajadora está sometida a una actividad laboral determinada. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Patrono: Actor laboral entendido como el que contrata el servicio de los trabajadores a los fines de brindarles una remuneración. También es visto como el representante principal y directo de la Entidad de Trabajo. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Sindicato: Visto como la representación de la masa trabajadora que se encuentra formada por miembros asalariados que van en busca de la defensa de todos los que se encuentren asociados en su partido, ideología o plancha sindical o que, en términos generales, sean parte de la entidad de trabajo y no representen al patrono. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Trabajador o Trabajadora de Dirección: el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituir las, en todo o en parte, en sus funciones. Fuente: L.O.T.T.T.

Trabajador o Trabajadora de Inspección: quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras. Fuente: L.O.T.T.T.

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 prestación de su servicio debe ser remunerado. Fuente: L.O.T.T.T.

Trabajador o trabajadora no Dependiente: o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social

de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna. Fuente: L.O.T.T.T.

Trabajo: Entendido como aquella actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. El trabajador presta un servicio y cambio de esto recibe un salario que en teoría, es justo y adecuado al servicio prestado. Fuente: Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

· **Tipo de Investigación.**

Según Balestrini (2002), la investigación documental “es un proceso de abstracción científica que algunos autores han dado en llamar experimento mental y que no es más que razonamiento teórico, donde su punto de partida es siempre bibliográfico” (p. 156). Por esta razón, para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron fuentes bibliográficas, electrónicas, tesis de grado no publicadas, entre otros.

· **Diseño de la Investigación.**

En lo relativo al diseño de la investigación, se destaca que la presente investigación se planificó bajo un diseño bibliográfico, porque el material empleado para realizar la misma, se ordenó, clasificó y fue revisado, con el fin de dar respuesta a los objetivos generales y específicos. Sobre el particular, cabe señalar lo indicado por Balestrini (2002), quien describe el Diseño Bibliográfico como:

Un diseño básico en las investigaciones documentales, ya que a través de la revisión del material de manera sistemática, rigurosa y profunda se llega al análisis de diferentes fenómenos o a la determinación de la relación entre las variables. Éste tipo de diseño, contempla fuentes escritas (libros, revistas, prensa, folletos, trabajos en Internet, documentos legales, informes estadísticos, material cartográfico, entre otros) fuentes

iconográficas (estatuas, cuadros, monedas, billetes, vitrales, de material fotográfico, multimedia, videos, entre otros). (p. 57)

- **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.**

Para Méndez, C. (1993). “La información es la materia prima por lo cual puede llegarse a explorar, describir y explicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación”. Es por ello, que se hace necesario estructurar técnicas de recolección de datos para así construir los instrumentos que permitan obtener tales datos de la realidad.

Tomando en consideración la modalidad de la investigación, se utilizó principalmente la técnica de revisión bibliográfica de la información contenida en textos ubicados en bibliotecas, hemerotecas y archivos. Por otra parte, los instrumentos de la recolección vienen a ser aquellos que utiliza el investigador para armar su base de datos. Los que se utilizaron en el presente estudio fueron las fichas técnicas donde el investigador recogió situaciones similares o diferentes de las normas que rigen la materia objeto de análisis.

- **Método para el Análisis de la Información.**

Una vez obtenidos los datos, mediante técnicas e instrumentos de recolección, diseñados para tal fin, la información fue procesada y analizada mediante un análisis cualitativo, en esta línea de ideas Sabino (1992). Cuando se refiere al análisis cualitativo expresa que “es el que se produce o realiza con la información de tipo escrito que de un modo general se ha recopilado mediante las guías o fichas de registro de información”.

· **Fases Metodológicas.**

La Investigación tiene sus bases en la ciencia, y la ciencia es investigación, la investigación adquiere valor científico a través de las aportaciones de la metodología. Como medio de trabajo intelectual, la investigación se define como un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado, metódico y crítico que conduce hacia el descubrimiento en cualquier campo del conocimiento. Muñoz, C. (1998) explica que “procedimiento es el modo ordenado de actuar con el propósito de alcanzar un fin definido.” (p. 202). A continuación se escriben los procedimientos y actividades que se ejecutaron para llevar a cabo el estudio.

Fase 1 - Estudiar la naturaleza jurídica del procedimiento de calificación de falta: para el desarrollo de este objetivo se procedió a analizar el artículo 79 de la LOTTT.

Fase 2 - Evaluar el objeto del procedimiento de calificación de falta en el caso de ser un trabajador de entidad de trabajo pública: en esta fase se examinó el procedimiento de calificación de falta en el ámbito de la entidad de trabajo pública.

Fase 3 -Establecer si existen diferencias con respecto a la calificación de falta entre el trabajador de la entidad de trabajo pública con el trabajador de la entidad de trabajo privada: en esta fase se buscó establecer que diferencias existían entre el procedimiento de calificación de falta entre los trabajadores de entidades de trabajo públicas y privadas a través de la legislación y la jurisprudencia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos, su análisis e interpretación. Adicionalmente, se desarrollan las conclusiones, los resultados y las recomendaciones.

· Fase I

Estudiar la naturaleza jurídica del procedimiento de calificación de falta.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual conceptúa, respecto de la inamovilidad, que es el derecho de ciertos funcionarios y empleados de no ser despedidos, trasladados, suspendidos ni jubilados sino por algunas de las causas previstas en la leyes; ampara de modo preferente a los miembros del Poder Judicial para que sin ningún género de coacción, puedan velar por el derecho, administrando justicia, guiados únicamente por su constancia y perpetua voluntad y su ilustre conciencia. Es por esto, que un despido es justificado cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales de despido contempladas en el artículo 79 de la ley que rige la materia laboral, es decir, cuando el trabajador bajo relación de dependencia está incurso en una de las conductas del mencionado artículo.

Conclusión I: La Calificación de Falta viene a ser el procedimiento intentado por el patrono en contra del trabajador que está investido de inamovilidad, que ha cometido faltas en su trabajo y por lo cual alegando que

el trabajador está incurso en una de las causas establecidas en la ley, solicita al Inspector del Trabajo que previo el cumplimiento de los trámites legales, autorice a la entidades de trabajo para despedir al trabajador o empleado.

Recomendación I: Se recomienda a las entidades de trabajo públicas la correcta utilización de los procedimientos administrativos y judiciales que dispone la legislación Venezolana para el despido de trabajadores y trabajadoras, ya que de esta forma se evitarían lagunas jurídicas por la inadecuada aplicación de las normas jurídicas laborales existentes al respecto.

· **Fase II**

Evaluar el objeto del procedimiento de calificación de falta en el caso de ser un trabajador de entidades de trabajo públicas.

El legislador consagró un sistema que se caracteriza por ser proteccionista de los derechos de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, garantizando la permanencia de éstos en sus lugares de trabajo, siempre que no existan causas que justifiquen la terminación de la relación laboral, limitándose de esta manera, toda forma de despido arbitrario por parte del patrono.

Aunado a tales disposiciones, se ha plasmado en nuestro ámbito laboral, la norma de la inamovilidad laboral, la cual, extendida desde el año 2002 y con una vigencia hasta diciembre del año 2018 (Decreto n.º 2.158, G.O. n.º 6.207 Extraordinario, del 28/12/2015), tiene por propósito asegurar el derecho de todo trabajador (público o privado), a no ser despedido, trasladado, suspendido, desmejorado de su puesto de trabajo ni de sus condiciones laborales, a excepción, de aquellos casos en los que se

encuentre incurso, en alguno de los hechos considerados como causales justificadas de despido, conforme a lo previsto en el artículo 79 de la LOTTT.

Conclusión II: De presentarse la situación en la que un patrono resuelva “por justa causa” al despido de un trabajador amparado por inamovilidad laboral, éste tendrá un lapso de treinta (30) días continuos (contados desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que originó el despido, o desde el momento en que el trabajador incurrió en la falta), para solicitar al Inspector del Trabajo se proceda a la calificación del despido, debiendo apegarse para ello, al procedimiento establecido en el artículo 422 de la LOTTT.

Recomendación II: Se sugiere impulsar a través de las instituciones educativas del nivel superior en las diferentes facultades de ciencias jurídicas, institutos de estudios jurídicos y congresos la figura de calificación de falta.

· **Fase III**

Establecer si existen diferencias con respecto a la calificación de falta entre el trabajador de la entidades de trabajo públicas con el trabajador de la entidades de trabajo privadas.

Con relación al campo jurídico laboral venezolano, la inamovilidad en nuestro medio posee rango constitucional ya que el Artículo 95 de la Constitución contempla que los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley.

La inamovilidad es un derecho consagrado a favor de determinados trabajadores, mediante al cual al patrono le está prohibido no solo despedirlos sino que tampoco puede trasladarlos o desmejorarlos, salvo aquellos casos en los cuales exista justa causa para ello, lo cual debe ser calificado previamente por la autoridad competente. Además de estar dirigida a un determinado grupo de trabajadores a los que protege contra los despidos, les garantiza el ejercicio de sus derechos gremialistas y los protege igualmente contra el desmejoramiento de sus condiciones laborales y el traslado a otro sitio de trabajo.

El legislador consagró un sistema que se caracteriza por ser proteccionista de los derechos de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, garantizando la permanencia de éstos en sus lugares de trabajo, siempre que no existan causas que justifiquen la terminación de la relación laboral, limitándose de esta manera, toda forma de despido arbitrario por parte del patrono.

Conclusión III: Podemos concluir que la inamovilidad es un derecho consagrado a favor de determinados trabajadores, mediante al cual al patrono le está prohibido no solo despedirlos sino que tampoco puede trasladarlos o desmejorarlos, salvo aquellos casos en los cuales exista justa causa para ello, lo cual debe ser calificado previamente por la autoridad competente. Además el legislador consagró un sistema que se caracteriza por ser proteccionista de los derechos de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, garantizando la permanencia de éstos en sus lugares de trabajo, siempre que no existan causas que justifiquen la terminación de la relación laboral, limitándose de esta manera, toda forma de despido arbitrario por parte del patrono. Por esto podemos establecer que no existe diferencia alguna en el procedimiento de calificación de falta con

respecto al trabajador de entidad de trabajo pública con el de las entidades de trabajo privadas.

Recomendación III: La Normativa Legal Vigente (Constitución y la L.O.T.T.T.), no establecen diferencia alguna en cuanto al Procedimiento de Calificación de Faltas de los trabajadores de las Entidades Públicas así como los trabajadores de las Entidades de trabajo Privada, ya que la Constitución establece que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado mientras la L.O.T.T.T. garantizará la estabilidad en el trabajo y los despidos contrarios a la Constitución serán nulos.

BIBLIOGRAFIA

· REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Autores Venezolanos (1980). **Diccionario Jurídico Venezolano**. 2 da ed. Ediciones Vitales. Caracas – Venezuela.

Balestrini, M. (2002). **Procedimientos Técnicos en la Investigación Documental**. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.

Garay, Juan, y Garay, Miren. (2000), **Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo, Comentarios y casos Prácticos**. Editorial Corporación AGR, S.C., Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinaria del 19 de Junio 1997, Caracas, Venezuela.

Méndez, C. (1993). **Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. LIMUSA – Noriega Editores. Colombia.

Muñoz, C. (1998). **Como asesorar una investigación de Tesis**. Editorial: Prentice Hall Hispanoamericano. 1era Edición. México

Sabino, C. (1992). **El Proyecto de Investigación**. Editorial PANAPO. Caracas – Venezuela.

· **REFERENCIAS DE HEMEROTECA.**

Pérez, A. (2015), **Procedimiento de Autorización de Despido, Traslado o Modificación de Condiciones de Trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)**, trabajo de grado para optar a la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la Universidad Rafael Urdaneta.

Romero, A. (2015), tesis de grado de la Universidad Rafael Urdaneta titulada: **“Procedimientos Aplicables en Caso de Despido Injustificado del Trabajador Amparado por Estabilidad e Inamovilidad Laboral en el Ordenamiento Jurídico Venezolano”**.

Torres, B. (2013), trabajo especial de grado para optar a la Especialidad en Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello, titulado **“Caracteres Procesales del Despido”**.

· **REFERENCIAS LEGALES.**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453.** (Extraordinario), Marzo 24 de 2.000.

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta oficial Extraordinario N° 6.076** del 07 de Mayo 2012.

· **REFERENCIAS ONLINE.**

Osorio, M. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.** 1era.

Edición Electrónica. Guatemala.

https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf