

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



**ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE DESPIDO
Y REENGANCHE APLICADOS A LOS TRABAJADORES TANTO DEL
SECTOR PRIVADO COMO DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN LA LEY
VIGENTE PARA CADA CASO ACTUALMENTE EN VENEZUELA**

TUTOR
Prof. Erick Delgado

AUTORES
María Madrid
Ariana Dorantes

San Diego, Abril 2018

DEDICATORIAS

A Dios por ser mi guía espiritual en los pasos en la tierra.

A Mi Padre José Luis Madrid, gracias por ser mi padre gracias por tu amor.

A Mi Madre Nieves María, reconozco tu esfuerzo, pendiente en todo momento de mi formación y orientaciones para el desarrollo de esta tesis.

A Mis hermanos Milangela y David Alejandro por brindarme su apoyo en todo momento y siempre pendiente de mí.

A Dave Mendoza, persona muy especial, por ser mi apoyo, mi compañero y estar conmigo en las buenas y en las malas para ayudarme a levantarme.

A mis sobrinos Javier, Gabriel, Andrés, Diana y Stefanía , ustedes como semilleros de luz, este es el ejemplo a seguir.

A Mis Profesores orientadores, formadores responsables de mi formación, y quienes en tiempos de crisis, me dieron las herramientas del futuro.

Dedicada muy especialmente: A los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado que fue fuente de mi inspiración para realizar este trabajo.

María Carolina Madrid

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la vida por guiar mis pasos y levantarme.

*A Mi Padre **José Luis Madrid**, sembraste en mí el respeto y el valor por aquellas cosas realmente significativas.*

*A Mi Madre **Nieves María** Conductora de mis enseñanzas quien tan largas y duras horas de esfuerzo, sembró el interés y la dedicación por aquellas cosas verdaderamente importantes...*

*A Mi Madrina **Prof. Lili Solarte**, por su motivación en todo momento y lleno de bendiciones.*

*A Mis Tías, **Luisa, Aracelis, Nirida, Raquel, Milagros y Adelaida**, Primos primas, gracias por creer en mí.*

*A **Dave Mendoza**, infinitamente agradezco tu esfuerzo y tu ayuda para la culminación de mi carrera gracias por ese apoyo.*

*A la familia **Lamas**, en especial a **Yajaira y Nirvana**, gracias por su apoyo incondicional.*

*A Mis **Profesores** todos orientadores, formadores responsables de mi formación, y quienes en tiempos de crisis, me dieron las herramientas del futuro.*

*Al **Profesor Tutor Erick Delgado**, por su valioso aporte y guía en la realización de este trabajo.*

*A los profesores del jurado: **José Hernández, Pedro Suarez**, gracias por ayudarme en mi formación.*

*A la **Universidad José Antonio Páez**, por abrirme las puertas del futuro.*

*Al **Poder Judicial** por convertirme en abogado.*

María Carolina Madrid

DEDICATORIAS

-Mi tesis la dedico principalmente a mi madre Ana María Navas con todo mi amor cariño por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro, por creer en mi capacidad, por brindarme su apoyo incondicional y siempre estar conmigo.

-También le doy las gracias a todas aquellas personas que estuvieron brindándome su apoyo y conocimiento sin esperar nada a cambio ayudándome que uno de mis sueños se hiciera realidad.

Ariana Dorantes

AGRADECIMIENTOS

-A Dios por permitirme sonreír ante todos mis logros que son el resultado de su ayuda y cuando caigo me pones a prueba

haciendo que aprenda de mis errores y me doy cuenta que los colocas en mi camino para que mejore como ser humano.

-A Mi Madre por ser la promotora principal de mis sueños, gracias por confiar y creer en mí y en mis expectativas.

-Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en mí.

-A Mis Profesores gracias por sus orientaciones.

Al Profesor Tutor Erick Delgado, por su apreciable aporte y guía en la realización de este trabajo.

-A los profesores del jurado: José Hernández, Pedro Suarez por su valiosa ayuda

-A la Universidad José Antonio Páez, por abrirme las puertas del futuro.

Ariana Dorantes



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

**ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE DESPIDO
Y REENGANCHE APLICADOS A LOS TRABAJADORES TANTO DEL**

CONTENIDO

SECTOR PRIVADO COMO DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN LA LEY VIGENTE PARA CADA CASO ACTUALMENTE EN VENEZUELA

Tutor: Prof. Erick Delgado
Autores: María C. Madrid
Ariana Dorantes
Fecha: Abril: 2018

RESUMEN

La investigación presentada está orientada a “Analizar los Procedimientos Administrativos de Despido y/o Reenganche Aplicados a los Trabajadores tanto del Sector Privado como del Sector Público según la Ley Vigente para cada Caso actualmente en Venezuela”. Aborda como problema la incongruencia entre lo establecido en las leyes y los procedimientos aplicados en los casos donde han ocurrido los despidos y/o reenganche de trabajadores del sector público o del sector privado. En el ámbito metodológico, el estudio se limitó a la modalidad jurídica dogmática dentro de un enfoque analítico documental. La técnica que fue empleada para la recolección de información, fue la revisión de datos, las consultas bibliográficas, la clasificación y análisis de los contenidos, a través de la observación. Los resultados obtenidos por cada fase se lograron identificar los procedimientos administrativos contemplados en artículo 422° de la Ley Orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras, para ambos sectores, la expresión de reenganche, está determinada por la decisión emanada de un órgano administrativo o judicial de ordenar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto del trabajo. Lo que le restablece al trabajador en el cargo que ocupaba antes de la ruptura de la relación laboral y consecuentemente a ello el pago de los salarios caídos. La ley es general sin diferenciación de sectores, ya que la Ley Orgánica del Trabajo Vigente (2012), los procedimientos a aplicar es igual para ambos y los trabajadores y trabajadoras están amparados por esta ley. También se observó la politización de los entes administrativos del Estado y el beneficio del reenganche no aplica para estos funcionarios despedidos de la administración pública, Concluyen las investigadoras, que existe una violación de la norma por lo tanto, estos actos está viciado de nulidad.

Descriptor: Procedimientos Administrativos. Despido. Reenganche. Leyes.

	Pág
Lista de Cuadros	iv
Lista de Gráficos	xi
INTRODUCCIÓN	01
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema (de la investigación).....	03
Justificación e Importancia.....	06
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General.....	08
Objetivos Específicos.....	08
Alcances y Limitaciones.....	08
Factibilidad.....	09
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	10
Bases Teóricas.....	13
Bases Legales.....	29
Definición de Términos Básicos.....	33
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	35
Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica.....	36
Fases Metodológicas o de la Investigación.....	36
Fuentes de Conocimiento Jurídico.....	38
 CAPÍTULO IV. RESULTADOS	
Conclusiones y Recomendaciones por cada Fase.....	39
 CONCLUSIONES	 42
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS	47

LISTA DE CUADROS

Nº		Pág.
1	El procedimiento administrativo de estabilidad.....	16
2	Marco regulatorio en los sectores privado y público.....	29

LISTA DE GRÁFICOS-ESQUEMA

Nº		Pág.
1	Fundamento legal de Procedimientos Administrativos.....	14
2	Marco Regulatorio.....	15
3	Efectos jurídicos patrimoniales en las R.....	28

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está referida a los procedimientos administrativos que se aplican a los trabajadores tanto del sector público como el privado en cuanto al despido y el reenganche, según la ley vigente en Venezuela. Pues éstos constituyen las pautas procedimentales que regulan la intervención directa del Estado en las relaciones laborales; cuyo objetivo es asegurar la aplicación del principio de la legalidad en todos aquellos asuntos relacionados directamente con el hecho social trabajo. Una de las característica principal de estos procedimientos, es regular la actividad administrativa en materia del trabajo pudiendo ser recurridos en sede administrativa y contencioso administrativa, así mismo pueden ser impugnados al incurrir en nulidad absoluta; teniendo su origen en materia de Derecho Individual, Colectivo y de la seguridad social y en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Igualmente, para analizar esta problemática, es necesario identificar los ordenamientos formas y maneras contemplados en la ley que se aplican ante el despido de un trabajador sea esta causa justificada o no, de esa misma manera se analiza también el procedimiento del reenganche contemplados en las leyes venezolanas vigente. Para ello es necesario conocer los pasos y requisitos que deben cumplir tanto el trabajador como el empleador a la hora de llevar a cabo estos procedimientos.

La investigación de esta problemática social se realizó por el interés, de conocer si existe diferencia a la hora de tomar en cuenta cual es la procedencia y el procedimiento aplicar en casos de despidos y/o reenganche de trabajadores del sector público o del sector privado ya que para el Estado de acuerdo a sus prerrogativas y por la politización de los entes administrativos es mucho más sencillo despedir a un trabajador y en caso contrario negarse al reenganche, pero para las empresas del sector privado a la hora de despedir a un trabajador que ha cometido faltas de acuerdo a la tipificación de la ley se hace riguroso, es por eso la disyuntiva entre un sector u

otro. Por otro lado, es importante diferenciar tales procedimientos administrativos, para el despido el sector público del sector privado a la hora de despedir o reenganchar a un trabajador que se encuentran contemplados en la ley.

En el marco de esta investigación, se encuentra también fundamentada en las teorías de Couture, Mora y Garay, así como también los métodos y técnicas utilizados para la recolección de información, fue la revisión de datos, las consultas bibliográficas, la clasificación y análisis de los contenidos, a través de la observación, y de la hermenéutica jurídica, así mismo se presenta una investigación de tipo documental; los obstáculos presentados durante el desarrollo es muy generalizada y no especifica claramente el acto sancionatorio del procedimiento para ser aplicado en el sector público ante el despido injustificado y reenganche de un trabajador, solo se vislumbra en el sector privado. El siguiente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I se realiza el planteamiento del problema, se diseña o sugiere la interrogante, los objetivos de investigación que fueron los vectores que oriento a este trabajo a despejar las dudas; así mismo la justificación e importancias desde todos los puntos de vistas, las limitaciones presentadas como también la factibilidad de llevarse a cabo. En el capítulo II, está conformado por el marco teórico, que incluyen los antecedentes previos relacionado con la investigación, las teorías que la sustentan, así como las conceptualizaciones, en el cual cada concepto es expresado en términos de relaciones verbales con otros conceptos; además los basamentos legales que se encuentran contenidas en el ordenamiento jurídico venezolano y por último la definición de términos básicos que sirve para clarificar mejor el problema.

En el capítulo III, está representado por el marco metodológico, allí se presenta el tipo, diseño de la investigación, los métodos y técnicas de Investigación Jurídica, fases metodológicas, así como las fuentes de conocimiento jurídico. Capítulo IV, se exponen los resultados, conclusiones y recomendaciones de cada fase metodológica. Finalmente, se plantea las Bibliografía y las Conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Identificación del problema

La siguiente investigación está orientada a realizar un análisis de los procedimientos administrativos de despido y reenganche que se llevan a cabo a los trabajadores del sector público y el sector privado, motivado a que existe una incongruencia entre lo que dicta o establecen las leyes y lo aplicado en la realidad, trayendo como consecuencia una violación de estas normas, considerándose inconstitucional.

De acuerdo a este enunciado, el ordenamiento jurídico venezolano se encuentra en permanente evolución y cambios en el ámbito general y en particular el derecho del trabajo, la cual genera constantes interrogativas, dudas e interpretaciones por parte de quien o quienes pretende aplicar el derecho o quien procura acogerse a la protección que el alberga, en pleno uso del derecho de proteger su fuente de trabajo o las condiciones bajo las cuales desarrolla su arte u oficio, todo ello bajo condiciones de dependencia o relación, Trabajador – Patrono.

De igual manera, para los procedimientos en materia laboral existen dos vías, una es la administrativa y la otra es la jurisdiccional, que esta última, no es más que ir a los Tribunales Laborales. De igual manera, para el procedimiento administrativo, los interesados, son los que se sienten afectados por las violaciones de los derechos laborales o de los convenios contractuales, por parte de los patronos en este caso los trabajadores, pueden acudir a las Inspectorías del Trabajo dependientes del Ministerio para el Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, bajo los efectos de un despido injustificado, un reenganche o pago de salarios caídos.

Atendiendo a estas consideraciones, los procedimientos administrativos del trabajo, no son procedimientos de pura conformación legal, en la determinación de su

contenido y desarrollo ha de tenerse en cuenta una serie de derechos procesales constitucionales; en atención a esto, una de las características más destacadas del orden constitucional adoptado en 1999, es la extensión de las garantías del debido proceso a toda actuación administrativa, ya que la libertad del legislador es perceptible al momento de crear procedimientos administrativos, las cuales contemplada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

De acuerdo a estos enunciados y con esa fuerte tendencia a esos cambio y relevancia hacia la estabilidad absoluta en el trabajo, se coloca de manifiesto con la promulgaciones de decretos presidenciales de Inamovilidad Laboral Especial, de igual manera hay que destacar que en momento real y directo, los mismos quedan sin efecto con la promulgación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores del 2012 en el artículo 422 de la Ley, donde establece que por ninguna causa se debe desmejorar al trabajador o modificar sus condiciones laborales, sino, que debe solicitar la autorización correspondiente al Inspector o Inspectora del Trabajo, y la misma tiene sus lapsos correspondiente para realizar la denuncia que alega la justificación de despido por la falta cometida por el trabajador, a través del procedimiento legal correspondiente.

Actualmente en Venezuela se han venido suscitándose, despidos de trabajadores que corresponden a la administración pública en diferentes organismos del Estado sin llevar a cabo un procedimiento legal correspondiente, violentando toda norma y ley de estabilidad laboral, sobre la garantía que tiene los trabajadores en cuanto a la estabilidad en su trabajo consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.1999; todo procedimiento contrarios son nulos “Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos” (Art. 85 LOTTT). A su vez se enfatiza sobre la garantía de estabilidad (Art. 86 LOTTT).

Por el contrario, cuando se trata de un despido de un trabajador de la administración privada, los procedimientos que se llevan a cabo son los contemplados en la ley y en las normas, están bajo el efecto de las mismas,

En este sentido, Suárez (2009: 356), manifiesta:

La producción de cualquier acto administrativo en los distintos organismos del Estado, debe realizarse previamente un procedimiento administrativo a través del cual, no solamente los particulares puedan ejercer su derecho a la defensa, sino que también la Administración Pública establezca los hechos y el derecho aplicable a una determinada situación fáctica, para con ello determinar la procedencia o no de un acto administrativo.

Aunado a esta situación, el procedimiento de reenganche o restitución de derechos debe constituirse en primer término un mecanismo de corrección de la actividad administrativa de las Inspectorías del Trabajo, desde que permite al órgano con potestad sancionadora comprobar fehacientemente si se ha cometido algún ilícito; y en segundo término, debe ser el medio que asegura al patrono o presunto infractor, ejercer su derecho a la defensa, alegando y probando lo que le resulte favorable y controlando, a la par, la actuación inquisitiva de la Administración del Trabajo.

Es por eso que, la actividad de los funcionarios de las Inspectorías del Trabajo dentro del procedimiento para la solicitud de reenganche o restitución de derechos, sólo será legítima y protegible; mientras, se oiga previamente al patrono o patrona denunciado, garantizando el pleno ejercicio de su derecho fundamental al debido proceso y a la defensa, consagrados en el artículo 49° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Sobre las bases de estas ideas expuestas, existe mucha diferencia a la hora de tomar en cuenta cual es la procedencia y el procedimiento aplicar en casos de despidos y/o reenganche de trabajadores del sector público o del sector privado ya que para el Estado de acuerdo a sus prerrogativas y por la politización de los entes administrativos es mucho más sencillo despedir a un trabajador y en caso contrario negarse al reenganche, pero para las empresas del sector privado a la hora de despedir a un trabajador que ha cometido faltas de acuerdo a la tipificación de la ley se hace cuesta arriba y en algunos casos imposible, por lo que es necesario identificar de acuerdo a la ley que se debe hacer en uno u otro caso.

Sin duda que el procedimiento administrativo se configura como una garantía que tiene el ciudadano de que la Administración no va a actuar de un modo arbitrario y discrecional, sino siguiendo las pautas del procedimiento administrativo, procedimiento que por otra parte el administrado puede conocer y que por tanto no va a generar indefensión. De estas evidencias surge la siguiente interrogante. ¿Cuáles son los procedimientos a seguir por parte del trabajador o del empleador a la hora de llevar a cabo los procedimientos administrativos según la ley para despedir o solicitar el reenganche en Venezuela?

Justificación e importancia

La crisis en la administración de justicia en Venezuela; es un hecho desfavorable que se ha agudizado en las últimas décadas especialmente en el periodo de los noventa prolongándose hasta el día de hoy, los gobiernos y estudiosos en la materia han esbozado costosos estudios y diagnósticos los cuales han sido implementados en el transcurso del tiempo, elaborando leyes, reformas, normas y acciones que luego al aplicarlas, el resultado ha sido poco satisfactorio ante las enormes expectativas de los operadores de justicia y población en general.

Por otro lado, es necesario reconocer que se han logrado valiosos aportes tal como la figura del reenganche laboral; esta se mantuvo en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo sucesivo LOTT del 2012, pero se produjo un cambio en algunas de las fases del procedimiento, así como en las sanciones vinculadas con el desacato, por parecer que estuviera violentando el debido proceso del patrono. Ya que esta ley del amparo, las leyes sociales, tienen una naturaleza eminentemente proteccionista en función de los derechos de los trabajadores, pero la idea fundamental es lograr un equilibrio entre el empleador tanto público como privado, ante la condición que posee el trabajador. De allí la importancia del estudio.

De igual manera esta investigación tiene relevancia social, ya que va dirigida a quienes ejercen la profesión de abogado, la docencia o se dedican a la investigación, a jueces del trabajo, a funcionarios de las Inspectorías del Trabajo, a patronos y a los trabajadores; pues les servirá de fuente de consulta y dará respuesta a las preguntas relacionadas con el ejercicio del derecho a la defensa del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos.

En efecto esta investigación tiene justificación teórica, ya que su propósito es aportar al conocimiento existente, la manera como son llevados los procedimientos tanto en el sector público como en el sector privado a la hora del despido de un trabajador y el proceso de reenganche según la Ley vigente. Presenta una justificación práctica, ya que se realiza porque existe la necesidad de enriquecer el nivel de conocimiento y desempeño de los profesionales del derecho de impartir justicia a la hora de tomar una decisión en el campo del trabajo.

Tiene relevancia práctica, ya que aporta una posible solución o ayuda a diferenciar y esclarecer al problema planteado como son los procedimientos aplicados en ambos sectores a los trabajadores en condición de despido y reenganche. Presenta una Justificación metodológica, ya que se descubre nuevos mecanismos orientados a establecer estrategias que permiten ofrecer una visión integral sobre la posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecidos en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras de 2012.

Finalmente esta investigación representa, un valioso aporte en el campo jurídico, pues ayuda a identificar las formas de llevar los procedimientos para cada caso, presentando una orientación al problema objeto de estudio, enfocado a la luz de nuevas ideas, a partir de un análisis en los que se contrastó la jurisprudencia con la posición de la doctrina, inspirado en los valores de Estado Social de Derecho y de Justicia consagrados en el artículo 2º de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Objetivos de la investigación

Objetivo general:

-Analizar los Procedimientos Administrativos de Despido y/o Reenganche aplicados a los trabajadores tanto del sector privado como del sector público según la ley vigente para cada caso actualmente en Venezuela.

Objetivos específicos:

-Identificar los procedimientos administrativos contemplados en la ley que se aplican ante el despido de un trabajador tanto del sector público como del sector privado.

-Describir los pasos y requisitos que deben cumplir tanto el trabajador como el empleador a la hora de llevar a cabo los procedimientos administrativos de despido y/o reenganche.

-Diferenciar los procedimientos administrativos contemplados en la ley, para el despido el sector público del sector privado a la hora de despedir o reenganchar a un trabajador.

Alcances y Limitaciones

El trabajo realizado en la presente investigación no está exento de ciertas limitaciones, estas limitaciones se derivan de algunos casos de la obtención de información y de su análisis y aplicación de la metodología propuesta, así mismo la información recopilada es muy generalizada y no especifica claramente el acto sancionatorio del procedimiento para ser aplicado en el sector público ante el despido injustificado y reenganche de un trabajador, solo se vislumbra en el sector privado. la investigación, estará delimitada por los articulados de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo sucesivo LOTT (2012), Decreto de inamovilidad laboral (2002) y sus prórrogas consecutivas, se tomó en consideración la revisión de las Sentencias emanadas por el Tribunal Supremo de Justicia proferida hasta el año 2015

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) y la ley de los Procedimientos Administrativos.

Factibilidad de la investigación

Se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas. Se puede decir que, son los recursos con que cuenta la investigadora para realizar la investigación, entre ellos tenemos el conjunto de pautas emanadas de las leyes, decretos, trabajos de investigadores, entre otros documentos de orden jurídico necesarios para la recopilación de información, además se cuenta con los recursos informáticos, como computadoras, celulares, entre otros, así también los recursos humanos como los profesores y los alumnos-investigadores que hace posible la misma.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Una vez definido El problema y precisado El objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, es necesario conocer los estudios previos que se han realizado sobre el trabajo que se investiga estableciendo los aspectos teóricos que sustentan el estudio. Así también, el marco teórico en esta investigación, tiene como propósito fundamental ubicar el problema objeto de investigación, los basamentos legales donde se sustenta dentro de una gama de conceptos y conocimientos con el fin de obtener una conceptualización adecuada de los términos inherentes a la investigación.

De esta manera se tiene el trabajo de grado para optar el título de Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, presentado por Salaverría D. (2015), como objetivo fue “Determinar la “Inconstitucionalidad del Procedimiento de Reenganche y Restitución de Derechos en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras; la metodología utilizada fue una investigación documental, descriptiva, como técnica la observación directa de documentos, del presente estudio tomo como resultado, que las consecuencias que generan para el patrono, el haber declarado al inspector de trabajo como lugar la denuncia presentada por el trabajador, con una sola declaración de este, sin que ab initio del procedimiento se hubiese notificado al patrono.

Concluye el investigador, que según la doctrina la estabilidad es la regla general y la inamovilidad es la excepción y a la vez se convierte en una forma de estabilidad laboral absoluta permanente por la relación jurídica existente. En cuanto al procedimiento establecido, la recurribilidad viola el procedimiento de sanción viola el derecho a la defensa y el derecho a la justicia del patrono.

Esta investigación contribuye al presente estudio es la forma de aplicar las sanciones al patrono con una sola declaración hecha por el trabajador con el procedimiento de recurribilidad, siendo esta una medida arbitraria por parte del inspector del trabajo, la cual viola el derecho a la defensa contemplado en la ley.

Así mismo, Pérez A. (2015), presenta su trabajo para obtener el título de Especialista en Derecho del trabajo, en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo, el objetivo fue “Analizar el procedimiento de autorización de despido traslado o modificación de las condiciones de trabajo; previsto en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y 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 de trabajo correspondiente contribuyendo al conocimiento jurídico para garantizar al derecho a la defensa del trabajador accionado y del patrono accionante. Se justifica la presente investigación porque pretende contribuir, a partir de una revisión de la legislación en materia laboral y procesal, a fin de coadyuvar el debido proceso.

Como resultado, se obtuvo, que dicho procedimiento busca proteger a los trabajadores investido por el fuero sindical e inamovilidad laboral, frente a un despido injustificado, traslado o modificación de condiciones laborales por parte del patrono.

El aporte a esta investigación, el procedimiento de protección que tienen los trabajadores de inamovilidad laboral cuando existe un despido o modificación de las condiciones laborales por parte del patrono contemplado en la ley y que estas mismas deben aplicadas tanto para el sector público o privado.

Arciniega A. (2013) Presenta su trabajo para obtener el título de Abogado en la Universidad José Antonio Páez de San Diego Estado Carabobo. El objetivo de la siguiente investigación cuyo objetivo fue un Análisis de la inamovilidad laboral en cuanto a la aplicación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Caso Específico: Trabajadores Contratados de la Alcaldía Socialista de Guacara del Estado Carabobo. La metodología llevada a cabo, una investigación

documental de diseño bibliográfico, desarrollando tres fases, entre ellas, consultas de fuentes, técnica de recolección de datos y análisis e interpretación de los mismos.

Concluye el investigador, que el patrono debe solicitar ante la inspectoría del trabajo de su jurisdicción la apertura de un procedimiento de calificación de falta, el cual será tramitado mediante un proceso que tiene como objeto principal, que el patrono demuestre que el trabajador incurrió en la falta que se le imputa.

La importancia de esta investigación al estudio, es el procedimiento de calificación de falta, donde demuestre el patrono, la falta que incurrió el trabajador, y así como es aplicado en el sector privado debe ser igual para el sector público.

De igual forma resultado de interés la investigación presentada por Abinazar M. (2012). Expone su trabajo para obtener el título de Abogado en la Universidad José Antonio Páez de San Diego Estado Carabobo. El objetivo de la siguiente investigación fue: Examinar los efectos generados para el patrono por la orden del reenganche en el procedimiento de inamovilidad laboral previsto en Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. La metodología empleada una investigación documental apoyada en diseño bibliográfico, se centró en examinar mediante el empleo de herramientas teóricas y legales los efectos que genera para el patrono la orden de reenganche del trabajador en procedimiento de inamovilidad laboral, como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.

Concluye el investigador, que las referidas consecuencias que generan para el patrono, el haber declarado el inspector de trabajo con lugar la denuncia presentada por el trabajador con la sola declaración de este y existiendo la sola presunción de la relación de trabajo alegada y sin que el ab inito del procedimiento se hubiere notificado al patrono para que el mismo presentara en su defensa los alegatos o argumentos, constituye una violación flagrante de los principios al debido proceso y al derecho a la defensa consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La importancia de este estudio a esta investigación, son los efectos que genera para el patrono la orden de reenganche del trabajador en procedimiento de inamovilidad laboral, como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.

Bases Teóricas de la investigación

Las bases teóricas, para Nava H.(2008), constituyen el marco conceptual de la investigación que se planifica con el fin de darle unidad, coherencia y consistencia a los postulados y principios de los cuales parte el investigador, toda vez que éste procede a desglosar, desarrollar, analizar y definir el problema desde el punto de vista teórica, con base en los datos acumulados por la revisión hecha, además las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, pues es sobre este que se construye todo el trabajo. Para ello se inicia con la definición de:

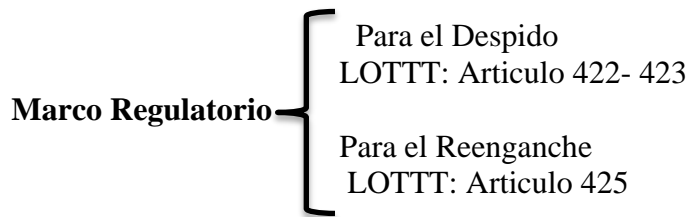
Procedimientos

Según Couture, (1958), plantea que la idea jurídica de proceso puede ser concebida en sentido amplio, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto delegar a un acto estatal determinado, destacando entonces en el concepto la unidad de los actos que constituyen el proceso, su carácter teológico, es decir, que éstos se caracterizan por estar encaminados en su conjunto a un determinado fin. (pp. 121 y 122).

En este sentido amplio habría proceso en cualquier función estatal y se puede decir que: 1°) proceso judicial (civil, penal, comercial, contencioso administrativo); 2°) proceso legislativo (es decir el conjunto de actos parlamentarios que tienen por fin el dictado de una ley), y 3°) proceso administrativo (el conjunto de actos de la administración que tienen por objeto la emanación de un acto administrativo.). En este sentido Cabanellas (1979), sostiene que procedimiento es el modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos, es decir, es el conjunto de

actos diligencias y resoluciones comprenden la iniciación, instrucción y desenvolvimientos fallos y ejecución en una causa.(p.99).

Fundamento legal de Procedimientos Administrativos.



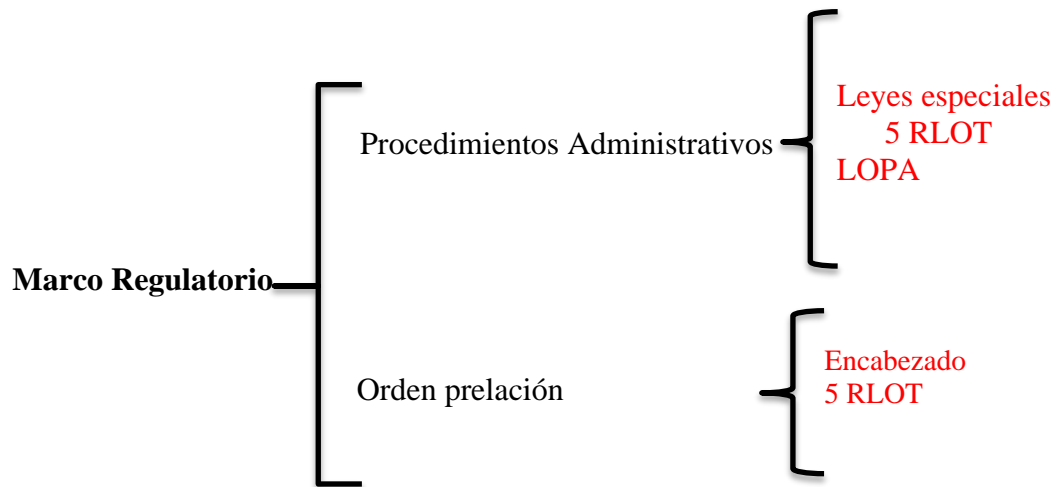
Esquema N° 1-

Lo que plantea artículo 422, es que ante este acto, el procedimiento que debe hacer el patrono es solicitar una autorización ante al Inspector o Inspectora del Trabajo correspondiente 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; luego el inspector debe notificarlo 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 oirá las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Hay que hacer saber, que la no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento u omisión de la solicitud

En el artículo 423°, el procedimiento efectuado por el patrono, es separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora, por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, haciendo la solicitud ante la inspectoría del trabajo, y esta a su vez autorizara legalmente lo que corresponde para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido, así mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

Sobre el Procedimiento para el reenganche y restitución de derechos del artículo 425, la certificación que debe otorgar la autoridad administrativa sobre el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche, constituye una condición para el trámite de los recursos contenciosos administrativos de nulidad de las providencias y no para su admisión.

Fuentes de los Procedimientos Administrativos Laborales.



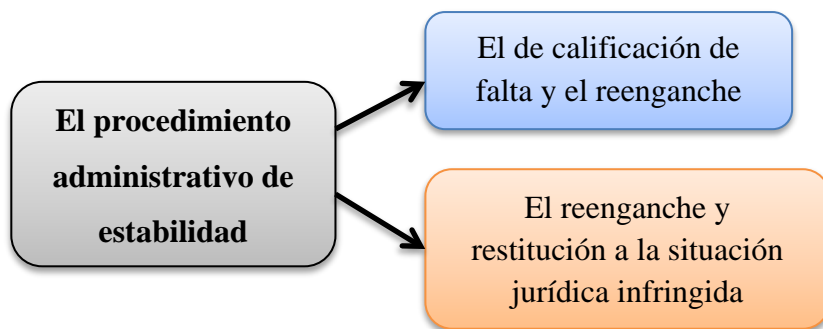
Esquema N° 2-Fuente: Mora (2007)

El procedimiento judicial de estabilidad

Según Mora F. (2007), plantea que de acuerdo con las normas adjetivas en materia laboral, existe un procedimiento judicial para garantizar la estabilidad relativa de los trabajadores. En este punto es importante recordar el objeto y los distintos tipos de estabilidad; así como los distintos tipos de trabajadores y regímenes legales, pues no en todos los casos se puede utilizar el mencionado procedimiento de estabilidad; ya que el procedimiento judicial de estabilidad tiene una finalidad dual: para el trabajador lograr el reenganche a su puesto de trabajo y para el empleador lograr la calificación justificada del despido.

El procedimiento administrativo de estabilidad

Afirma también el mismo autor, que en materia laboral existen dos procedimientos administrativos: el de calificación de falta y el reenganche y/o el reenganche y restitución a la situación jurídica infringida. Al igual que en el procedimiento judicial de estabilidad hay que tener en cuenta la diferencia entre la prescripción y la caducidad, porque en el mencionado procedimiento existe un lapso de caducidad. Igualmente existe un deber legal tanto para el empleador como el trabajador. (ver el siguiente esquema)



Cuadro N° 1- Fuente: Madrid-Dorantes (2018)

De la misma forma, se encuentran requisitos formales que aunque no se encuentran contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento deben ser aplicados analógicamente (contenidos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos). Por último en el caso de estos procedimientos administrativos laborales se puede – de acuerdo con la novedosa jurisprudencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia – demandar la nulidad de la decisión administrativa.

Procedimiento de estabilidad

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

Este procedimiento de estabilidad está administrada por el juez del trabajo y su procedimiento es judicial

El Reenganche

Garay (2013), afirma que el procedimiento de reenganche se aplica cuando se produce un despido injustificado, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 425 de la LOTTT (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), siendo ordenado por el Inspector, así como el pago de los salarios caídos. Por su parte, Villasmil (2005) alega que el reenganche corresponde a aquel procedimiento aplicado por la inspectoría del trabajo para reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, a fin de restituirle los derechos que hayan sido vulnerados ante un despido por parte del patrono que sea calificado como injustificado.

Así mismo la opinión de Oberto (2009) ,que el procedimiento de reenganche no solo incluye restituir la situación laboral, sino también el pago de los salarios caídos en el período en el cual el trabajador fue desincorporado o despedido de una entidad de trabajo, argumentando causas calificadas como no justificadas o no contenidas en las leyes laborales establecidas. Por su parte Pino (2010), expresa que el reenganche implicaría que el patrono, reincorpore al trabajador para que continúe ejerciendo sus obligaciones habituales y le pague los salarios dejados de percibir durante la tramitación del procedimiento administrativo. Este procedimiento de ejecución forzosa del acto administrativo es emanado de la inspectoría del trabajo. Uno de los trámites que suele causar problemas en las relaciones laborales es el momento del despido.

El Despido

Supone la finalización del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario (expresa o tácita). La decisión parte del empresario sin participación del trabajador, pero no es válido en términos jurídicos hasta que llega a conocimiento del afectado. Para poner fin a la relación laboral debe existir una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. Si el contrato finaliza a instancias del trabajador no se considera despido. El autor Riera (2007), expresa que cuando se habla de actos nulos se debe observar que los mismos se pueden verificar tanto en la Constitución Bolivariana de Venezuela en su Artículo 93° como en doctrinas extranjeras de la siguiente manera:

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. “La calificación de nulidad del despido es la anulación de la decisión extintiva empresarial que había puesto fin a la relación laboral forzando la reconstrucción del vínculo laboral”.

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.

En el este artículo se explica de qué manera es entendido el despido por el patrono y este a su vez decide realizar este acto justificado o no y viola lo contemplado en la ley, comprendiéndose este acto como un despido arbitrario. por parte del patrono.

Despido Nulo

Según el dispositivo el Artículo 93° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), “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 conformidad con tal visión, el artículo 15 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), ha consagrado

El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro, o si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídicamente infringida.

Las modalidades del despido

Existen distintas modalidades de despido:

- a) **Despido disciplinarios:** son aquellos que se producen por incumplimiento grave y culpable del trabajador .Justificaría un despido disciplinario.
 - ✓ La indisciplina o desobediencia.
 - ✓ Cometer faltas repetidas de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - ✓ La trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - ✓ Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - ✓ La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - ✓ La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
 - ✓ El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

- b) **Despido por circunstancias objetivas:** se daría este tipo de despido cuando se aprecien las situaciones siguientes:

- ✓ Ineptitud del trabajador.
- ✓ Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- ✓ Amortización de puestos de trabajo.
- ✓ Faltas de asistencia al trabajo.
- ✓ Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

c) **Despidos colectivos:** despido fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La adopción de este tipo de despido ha de contribuir a la viabilidad futura y el empleo en la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos.

Para que un despido se considere colectivo debe afectar a los porcentajes siguientes de la plantilla en un período de 90 días: si la empresa tiene menos de 100 trabajadores, a 10 de ellos; si tiene entre 100 y 300, al 10%; si tiene más de 300, a 30 trabajadores.

d) **Despidos por fuerza mayor:** producidos por hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo de la actividad laboral. Los hechos serán constatados por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.

La Estabilidad Laboral

La protección en materia del trabajo sobre estabilidad laboral, es de interés del constituyente (artículo 93 constitucional), por cuanto nuestra legislación desarrolla la estabilidad en el trabajo; la evolución del precepto constitucional, la limitación y la prohibición al despido. Lo que ha dado origen a la categorización de la ley y distinción de la doctrina, primordialmente, en dos tipos de estabilidad una absoluta y otra relativa. Parafraseando al distinguido catedrático Dr. Alfonso Guzmán, (1985)

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”.

La Estabilidad como derecho a los trabajadores

Ü Nociones doctrinal y normativa

En su sentido más amplio, la estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al encontrarse el sujeto que labora en circunstancias que definan su permanencia en el servicio, sea en el sector público o privado. Alfonso-Guzmán (1985: T. 1, 611) define la Estabilidad como: una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña.

Así mismo la Estabilidad Laboral es reconocida por la Carta Fundamental, al establecer: “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” (Art. 93). También la Ley del Trabajo, dispone: 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” (Art. 85 LOTTT). A su vez se enfatiza sobre la garantía de estabilidad (Art. 86 LOTTT).

Decreto de Inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público.

Mediante Gaceta Oficial N° 6.168 Extraordinario del 30 de diciembre de 2014 se publicó el Decreto N° 1.583 de la misma fecha, mediante el cual se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”), entre el primero (1°) de enero de dos mil quince (2015) y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil quince (2015), ambas fechas inclusive (en lo sucesivo “El Decreto de Inamovilidad”).

1) Inamovilidad laboral

Se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, entre el primero (1°) de enero de dos mil quince (2015) y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil quince (2015), ambas fechas inclusive, a fin de proteger el derecho al trabajo como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, el bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz. (Artículo 1).

2) Prohibición de despido, desmejora o traslado

Los trabajadores amparados por El Decreto de Inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 422 de la LOTTT. (Artículo 2).

En caso de que el trabajador protegido por El Decreto de Inamovilidad sea despedido o desmejorado sin justa causa, o bien trasladado sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción y solicitar el reenganche y el pago de los

salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir; o la restitución de la situación jurídica infringida, según el procedimiento establecido en el artículo 425 de la LOTTT.

El Decreto de Inamovilidad no excluye la posibilidad de celebrar convenios o acuerdos entre patronos y trabajadores para lograr la reducción personal o la modificación de las condiciones de trabajo mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente. (Artículo 3).

3) Del trámite preferente de los procedimientos administrativos de inamovilidad laboral

Los Inspectores del Trabajo tramitarán, con preferencia a cualquier asunto, los procedimientos derivados de la inmovilidad laboral consagrada en el Decreto de Inamovilidad y procederán con la mayor eficiencia y eficacia en salvaguarda y protección de los derechos laborales. (Artículo 4).

4) Sujetos de Protección

De acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de El Decreto de Inamovilidad, gozarán de protección:

- Los trabajadores contratados a tiempo indeterminado a partir de un (1) mes al servicio de un patrono;
- Los trabajadores contratados por tiempo determinado mientras no haya vencido el término establecido en el contrato;
- Los trabajadores contratados para una obra determinada mientras no haya concluido la totalidad o parte de la misma que constituya su obligación.

Quedan exentos de la aplicación de El Decreto de Inamovilidad los trabajadores que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores de temporada u ocasionales.

La estabilidad de los funcionarios públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

5) Prohibición del patrono

Al patrono que obstaculice o desacate la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida de un trabajador protegido por la inamovilidad laboral, se le impondrán las medidas y sanciones previstas en la ley.

Los Tribunales del Trabajo no darán curso a recursos administrativos de nulidad hasta tanto se cumpla la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, conforme lo establece la LOTTT (Artículo 6).

6) De la Ejecución de El Decreto de Inamovilidad

El Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo queda encargado de la ejecución de El Decreto de Inmovilidad (Artículo 7).

7) Vigencia

El Decreto entró en vigencia a partir del primero (1º) de enero de dos mil quince (2015).

Estabilidad relativa

La Estabilidad en el trabajo es una protección de carácter general y permanente, dirigida a los trabajadores que no sean de dirección y que tengan más de un (1) mes al servicio de un patrono, los cuales no podrán ser despedidos sin una justa causa de las contempladas en el Art. 79 LOTTT y 38 Reg. Lot.

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.

Los Trabajadores amparados por Estabilidad Relativa

1. Los trabajadores a tiempo indeterminados a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores contratados a tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores contratados para una obra determinada hasta que haya

concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador para las cuales fueron expresamente contratados.

Procedimiento de estabilidad relativa

1. El accionado por el patrono, denominado Participación de despido.
2. El accionado por el trabajador, denominado Calificación de despido.

Art. 89 LOTTT (por ahora esta desaplicado por el Decreto Presidencial de Inamovilidad Laboral), Art. 123 y sig. LOPTRA.

Estabilidad absoluta

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 LOTTT.

Los trabajadores amparados por estabilidad absoluta

1. La trabajadora en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto. Art 335 y 420 LOTTT.
2. Los trabajadores, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. Art 335, 339 y 420 LOTTT.
3. La trabajadora o trabajador durante los dos años siguientes a la adopción de un menor de tres años. Art 335 y 420 LOTTT
4. La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley. Art 347 y 420 LOTTT.

Procedimiento de estabilidad absoluta

1. El accionado por el patrono, denominado Autorización de despido Art. 422 LOTTT.
2. El accionado por el trabajador, denominado Reenganche y Restitución de Derechos Art. 425 LOTTT (comúnmente llamado Reenganche y pago de salarios caídos).

También importante señalar, que la inamovilidad por su naturaleza es excepcional y temporal mientras que la estabilidad es permanente. El trabajador con estabilidad puede ser despedido sin necesidad de la aprobación de ninguna autoridad, mientras que el trabajador amparado por inamovilidad, no puede ser despedido sin la autorización de la autoridad estatal competente; La estabilidad se discute judicialmente mientras que la inamovilidad se en causa en un procedimiento ante la Inspectoría del Trabajo.

De igual forma, estas diferencias existentes, es significativa ya que: en la primera se conoce el juez del Trabajo, y su procedimiento es judicial, en la segunda, conoce el inspector del Trabajo y el procedimiento es administrativo, la estabilidad protege a todos los trabajadores, excepto los de dirección (art.87 LOTTT), mientras que en la inamovilidad solo son amparados aquellos trabajadores establecidos en los artículos 419 y 420 LOTTT.

Procedimientos ante la Inspectoría del Trabajo

Art. 509 LOTTT Dictar las Providencias Administrativas que la normativa indique que son de su competencia, y aquellas que sean necesarias para cumplir y hacer cumplir las disposiciones de las leyes, reglamentos, decretos y resoluciones laborales.

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, su Reglamento, demás leyes vinculadas en materia de trabajo.
2. Decidir y hacer cumplir la norma en los casos de reclamos interpuestos por trabajadores y trabajadoras por incumplimiento de la ley.

3. Intervenir en los casos, de oficio o a petición de parte, en los casos donde haya peligro de extinción de la fuente de trabajo conforme a lo establecido en la ley.
4. Sustanciar y decidir sobre la calificación de las faltas en que pudiera haber incurrido un trabajador o trabajadora.
- 5- Garantizar el reenganche y sustitución de derechos de los trabajadores y trabajadoras a quienes se le haya violentado su fuero o inamovilidad laboral.

Procedimiento de reenganche:

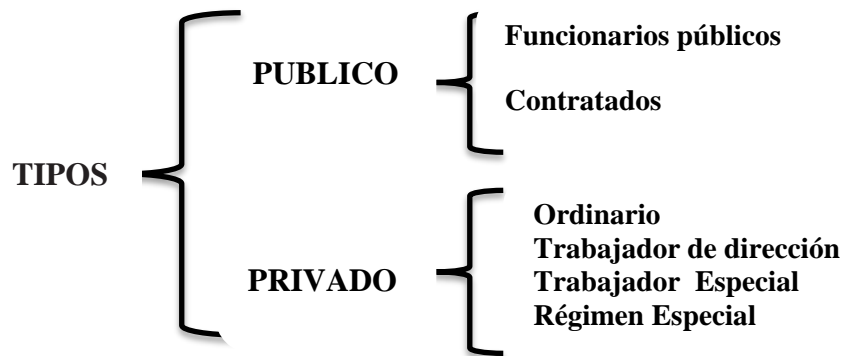
- Reclamo incluye pago de salarios y demás beneficios dejados de percibir.
- Inicia mediante escrito que también puede ser introducido por un representante del trabajador y debe anexar documentos que fundamentan la inamovilidad alegada.
- Admisión 2 días.
- Demostrada la inamovilidad alegada, si existe presunción de relación laboral, se ordena el reenganche y pago de salarios y beneficios.
- Deficiencia en la solicitud
- Convoca al trabajador para que subsane (no tiene lapso).

Trabajadores exceptuados de la Prórroga de Inamovilidad

1. Los trabajadores que ejerzan cargos de dirección.
2. Los trabajadores de temporada u ocasionales quedan exceptuados del presente Decreto.
3. La estabilidad laboral de los funcionarios públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.
4. Quedan exceptuados los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores y trabajadoras de temporada u ocasionales.

Fuente: Gaceta Extraordinaria Nro. 6.207. Decreto Nro. 2.158 del 28 de diciembre del 2015.

Efectos jurídicos patrimoniales en las relaciones laborales



Esquema N° 3-Fuente: Mora (2007)

Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora

LOTTT Artículo 92. En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad

En el Artículo 93° de la LOTT, dice que si el trabajador o trabajadora amparada por estabilidad recibiera voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a estas por concepto de indemnización, no se llevara a cabo el procedimiento de estabilidad. En caso de la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadoras hiciere en el curso del procedimiento indicado, este terminara con el pago adicional de los salarios caídos.

El hecho que el trabajador reciba antes de iniciarse el procedimiento de calificación de despido la totalidad de las prestaciones sociales y el monto adicional por indemnización, equivalente a la cantidad recibida por concepto de prestaciones sociales, significa que no está interesado en continuar con la relación de trabajo y, por ello, el procedimiento de calificación de despido no tiene sentido.

Por tanto, si el trabajador recibe antes de iniciarse el procedimiento de calificación de despido, el monto correspondiente a sus prestaciones sociales y una cantidad igual en concepto de indemnización, no habrá lugar a iniciar el procedimiento de calificación de despido; si los montos los recibe en el transcurso del procedimiento, éste finalizará. García J. (2013).

Marco Regulatorio en los Sectores Privado y Público

Privado	Publico
1) Ley Orgánica Del Trabajo	1) LEFP
2) Reglamento LOT	2) LOT
3) Ley Alimentación De Los Trabajadores	3) RLOT
4) Reglamento De LAT	4) LAT
5) Decreto Solvencia Laboral	5) REGLAMENTO DE LAT
6) Ley De Asociaciones Cooperativas	6) LOSSS
7) Ley De Promoción De Las Pymes	7) LEY Del Régimen Prestacional
8) Ley Del Sistema Micro financiero	Empleo
9) LOPNA	8) LOPCYMAT
10) LOPCYMAT	9) LRPVH
11)LRPVH	
12) LOSSS	

Cuadro N° 2- Fuente: Mora (2007)

Bases Legales

Para el análisis que corresponde a los procedimientos administrativos de despido y reenganche aplicados a los trabajadores tanto del sector privado como del sector público según la ley vigente actualmente en Venezuela, los investigadores

considera oportuno realizar, una revisión del Ordenamiento legal vinculado con este tema y las actividades que de acuerdo a la ley se deben realizar, partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela promulgada en 1999 y continuando con los tratados, leyes orgánicas ,reglamentos ,ordenanzas entre otros, que se han realizado sobre la materia y de los cuales es necesario conocer para impartir una justicia clara y viable y que oriente a los actores involucrados en este proceso.

Dentro de este orden se tiene al artículo 89º, de la carta magna, donde establece el trabajo como un hecho social, y un derecho de los ciudadanos, y el Estado como garante que se cumpla la Ley; disponiendo de lo necesario para que los trabajadores y las trabajadoras, gocen de la protección, como obligación del Estado a su vez ser vigilante de las condiciones materiales e intelectuales de ellos.

De acuerdo a este enunciado en el artículo 93º, de esta misma Constitución, la ley garantiza la estabilidad de los trabajadores y lo posible por evitar cualquier despido no justificado, es decir una ley de protección con sus limitaciones. Y lo contrario a esta ley, todo acto será considerado nulo.

En cuanto a lo que respecta a la Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, en el Objeto de la Ley el artículo 1º , es proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia.

Por otro lado, de lo anterior expuesto, está fundamentado, como lo expresa en su artículo 16º , en La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República. **b)** Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República. **c)** Las leyes laborales y los principios que las inspiran. **d)** La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas

imperativas de carácter constitucional y legal. **e)** Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal. **f)** La jurisprudencia en materia laboral. **g)** Aplicación de la norma y la interpretación más favorable. **h)** La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano. de la LOTTT (2012)

Es por eso que cuando ocurre un despido deben estar justificados cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley; como lo expresado en el artículo 77° de esta Ley (LOTTT) de lo contrario a esta ley serán nulos. Dentro de las causas justificadas, según lo establecido en el artículo 79° de la Ley del trabajo, tales como:

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.

Por otro lado, se tiene al beneficio de Inamovilidad laboral, según lo contemplado en la LOTTT, en su artículo 94°, donde los trabajadores y trabajadoras están protegidos por esta ley, de lo contrario debe haber una causa que lo justifique y esta a su vez debe 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. Y cuando ocurra debe realizarse a través del procedimiento como acto administrativo contenido en esta ley.

Así mismo, este procedimiento contemplado en el artículo 421° 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. Si durante este procedimiento el patrono decide despedir el trabajador antes de la decisión del inspector, inmediatamente este ordenara el reenganche inmediato del trabajador o de la trabajadora, el pago de los salarios caídos y la suspensión del procedimiento hasta que se verifique el reenganche y para ello se hará con el siguiente procedimiento según lo expresado en el artículo 424° y 425°, de esta misma ley.

Expresa por otra parte en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en el artículo 49°, el procedimiento puede ser iniciado por el trabajador o la persona interesada, y debe hacerse por escrito donde exponga las circunstancias y los anexos correspondientes y todo lo exigido las normas que reglamentan dicho procedimiento.

Vinculado a este concepto, en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en el artículo 109°, expresa no serán prolongadas las jornadas de los trabajos, debido al alto riesgo, insalubres o peligrosos, que presentan este tipo de trabajo y ponga en riesgo la vida del trabajador. Se consideran trabajos insalubres aquellos que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de aumentar considerablemente el riesgo de producir graves daños a la salud de los trabajadores debido a la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, a pesar de las medidas de higiene y seguridad adoptadas por el empleador.

Es también importante mencionar que el artículo 110°, de este reglamento de la ley orgánica del trabajo, sobre los trabajos preparatorios y complementarios, que son aquellos que antes de iniciar y terminada la jornada de trabajo necesitan previamente ser ejecutados, para el normal desenvolvimiento del trabajo de la empresa. Tales como: encendido y control de hornos, calderas, estufas y similares, preparación de materias primas, iluminación o fuerza motriz. Se consideran trabajos complementarios aquellos que sean de indispensable ejecución a la terminación de la

jornada ordinaria para garantizar que el lugar o los elementos de trabajo se encuentren en condiciones tales que permitan reanudar la actividad de la empresa.

Definición de Términos Básicos

-Acto administrativo: Se entiende por acto administrativo, a los fines de esta Ley, toda declaración de carácter general o particular emitida de acuerdo con las formalidades y requisitos establecidos en la Ley, por los órganos de la administración pública

-Administración de justicia : Consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, es decir, en la resolución de los conflictos que se plantean entre distintos sujetos (por ejemplo, entre un ciudadano y la Administración, entre dos ciudadanos, entre un trabajador y su empleador, etc.), así como el castigo de las conductas realizadas por una persona y consideradas delito o falta por las leyes .

-Despido: es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

-Justicia: La palabra iustitia designó, originalmente, la conformidad de un acto con el derecho positivo, no con un ideal supremo y abstracto de lo justo. A dicho concepto objetivo corresponde, en los individuos, una especial actividad inspirada en el deseo de obrar siempre conforme a derecho; desde este punto de vista, Ulpiano definió la justicia, según el texto transcrito. Se cree que el jurista se inspiró en la filosofía griega de pitagóricos y esotoicos. Resulta, así que la iustitia es una voluntad que implica el reconocimiento de lo que se estima justo y bueno (*aequum et bonum*).

-Reenganche: Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

-Relaciones laborales Las relaciones laborales, es el conjunto de los vínculos jurídicos, administrativos y de trabajo entre un empleado y la institución. Hace referencia al sistema en el que, los trabajadores y sus representantes, directa o indirectamente y la institución interactúa con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.

-Procedimiento Administrativos: Los procedimientos administrativos contenidos en leyes especiales se aplicarán con preferencia al procedimiento ordinario previsto en este capítulo en las materias que constituyan la especialidad. (Wikipedia)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, el cual define el uso de métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrolla. Al respecto, Balestrini (2006, p.125) define “el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”. Según Finol (2008, p.60).

Tipo de Investigación

En la presente investigación, el tipo de investigación es Documental, debido a que se realizó una recopilación de información a través de Leyes, Códigos, textos entre otros, a fin de realizar un análisis doctrinario mediante la hermenéutica jurídica, como método de interpretación; siendo de acuerdo a (Santa Paella y Feliberto Martins (2010), define: La investigación documental, se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales- uno de, los ejemplos más típicos de esta investigación son las obras de historia. (pag.90).

Por otro lado, Fidas G. Arias (2012), define: la investigación documental como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas, como en toda investigación, el propósito de éste, es el aporte de nuevos conocimientos.(pag.27).

Así también la investigación está sustentada en un diseño bibliográfico, ya que se ha obtenido datos de diferentes fuentes de información que sustentan el objeto de estudio, tales como , doctrinas jurídicas en materia de derecho del trabajo y procesal, interpretación de las leyes, reglamentos ,decretos, relacionados con los

procedimientos administrativos que se aplican en el despido y reenganche a los trabajadores tanto del sector privado como del sector público según la ley vigente para cada caso actualmente en Venezuela.

Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica

Los métodos y técnicas utilizados para la recolección de información, son la revisión de datos, las consultas bibliográficas, la clasificación y análisis de los contenidos, a través de la observación, también aplicables a la investigación de tipo documental. Todo esto con la finalidad de recopilar a través de estas técnicas la mayor y convenida información en relación al objeto de estudio sobre los procedimientos administrativos que se aplican en el despido y reenganche a los trabajadores tanto del sector privado como del sector público según la ley vigente para cada caso actualmente en Venezuela. De acuerdo con Bisquerra (1989, p.67) la investigación documental o bibliográfica es “la búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica de información bibliográfica sobre temas específicos”.

Fases Metodológicas o de la Investigación

A continuación se especifica el diseño objeto de estudio, de acuerdo a cada objetivo específico planteado en la esta investigación.

1. Identificar los procedimientos administrativos contemplados en la ley que se aplican ante el despido de un trabajador tanto del sector público como del sector privado.

Actualmente todo trabajador, salvo aquellos que tengan cargos de dirección o confianza, se encuentra amparado por el decreto de inamovilidad laboral, Nro 2.158 publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.207 del 28 de diciembre del 2015, cuya vigencia será hasta el año 2018. Esto implica que a la hora de un despido, los representantes de la entidad de trabajo deban recurrir a un procedimiento especial denominado "Calificación de Despido", el cual se encuentra consagrado en

la LOTTT. Dicho procedimiento se debe realizar ante una "Inspectoría de Trabajo" la cual es un órgano administrativo, que depende directamente del Ministerio del Poder Popular del Trabajo y seguridad Social.

2. Describir los pasos y requisitos que deben cumplir tanto el trabajador como el empleador a la hora de llevar a cabo los procedimientos administrativos de despido y/o reenganche.

En tal sentido, resulta necesario conocer a profundidad las características de este procedimiento y las herramientas de defensa con las que debe contar el empleador, ante la eventual ejecución de un reenganche en la sede de su compañía. Cabe mencionar que en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012).

- Ü El trabajador tiene treinta (30) días para presentar su solicitud de reenganche, contando el inspector del trabajo con un lapso para admitir dicha solicitud de dos (2) días hábiles y se ordenará el reenganche y pago de salarios caídos.
- Ü En dicha ley, el reenganche se realiza con traslado inmediato al sitio de trabajo y se notifica en el acto al patrono, quien debe presentar alegatos y pruebas.
- Ü Si el patrono obstaculiza la ejecución del reenganche, el funcionario del trabajo puede pedir apoyo en las fuerzas del orden público.
- Ü Es necesario tener copia de la renuncia voluntaria y todos los documentos relacionados con ésta, tales como: cheques, finiquito, liquidación, constancia de egreso, entre otros.
- Ü Así como la copia del contrato de trabajo a tiempo determinado, en caso de que éste sea el supuesto, y control de asistencia que demuestre la ausencia injustificada del trabajador (a) a su puesto de trabajo, son algunos de los documentos que pueden servir de pruebas

3- Diferenciar los procedimientos administrativos contemplados en la ley, para el despido el sector público del sector privado a la hora de despedir o reenganchar a un trabajador.

En la revisión de la literatura, no diferencia los trabajadores del sector público del sector privado, pero se desconoce el tipo de procedimiento que se aplicó a los trabajadores en el sector público, que fueron despedidos, observación realizada a través de los medios de información y comunicación sobre las denuncias de trabajadores que son despedidos de la administración pública, por lo tanto existe un vacío y a la vez una violación del derecho al trabajo a esos trabajadores de ese sector, donde no se explica por qué fueron despedidos, si la causa es justificada o no como también no se sugiere el reenganche como beneficio.

Fuentes de Conocimiento Jurídico

Fuentes del conocimiento jurídico. La ley., la doctrina, la jurisprudencia, la realidad social-jurídica que permiten subsumir los hechos que se producen en la vida real. (Criterios para elaborar normas) Para Sánchez M. (2005, la fuente del conocimiento jurídico “son el conjunto de datos y actos que dan nacimiento a un orden normativo y sirven para analizar, evaluar y comprender los fenómenos socio jurídicos de un lugar determinado”.

Las investigadoras se inclinaron a enfocar el problema jurídico desde una perspectiva legalista o dogmática, ya que el objeto a investigar fue de material documental y legislativo, utilizándose fuentes jurídicas directas como la Ley, o indirectas, como doctrinas, jurisprudencia, como principios generales del derecho entre otros. Para los efectos de 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 igual manera esta decisión no se oír apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

1) Identificar los procedimientos administrativos contemplados en la ley que se aplican ante el despido de un trabajador tanto del sector público como del sector privado.

En esta fase se logró identificar los procedimientos administrativos contemplados en artículo 422° de la Ley Orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras, para ambos sectores público y privado.

Conclusiones:

Cuando se aplican estos procedimientos 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. Tales procedimientos administrativos, en su mayoría se aplican a nivel del sector privado, en cambio en el sector público, cuando ocurre un despido de un trabajador, según lo investigado, por las autoras, no existe el beneficio del reenganche, como tampoco se aplica ningún procedimiento ni administrativo ni judicial para comprobar las causas del mismo, es por eso que existe una violación de la Ley.

Recomendaciones:

1. Aplicar lo consagrado en las leyes a los trabajadores del sector público.
2. Es recomendable flexibilizar la inamovilidad laboral a los fines que pueda tener vigencia la estabilidad laboral, tal como se encuentra consagrada en la Ley.
3. Es necesario considerar que tanto el patrono como el trabajador comprendan en qué escenario jurídico se encuentran y puedan actuar correctamente en la mejor defensa de sus derechos y de sus intereses.

2) Describir los pasos y requisitos que deben cumplir tanto el trabajador como el empleador a la hora de llevar a cabo los procedimientos administrativos de despido y/o reenganche.

La expresión reenganche del trabajador, determina la decisión emanada de un órgano administrativo o judicial de ordenar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto del trabajo. Lo que le restablece al trabajador en el cargo que ocupaba antes de la ruptura de la relación laboral y consecuentemente a ello el pago de los salarios caídos.

Conclusión:

Son requisitos de forma para la estructura del comunicado, pero si no se cumple puede repercutir negativamente en la estrategia final del empleador, sabiendo que 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.

Recomendaciones:

- 1- El informe debe estar bien estructurado
- 2- El patrono o patrona deben comparecer el día y hora indicado al acto de contestación, sino, se entenderá que renuncia a la solicitud o desistimiento.
- 3- El inspector debe exhortar a las partes a la conciliación y que la incomparecencia del patrono a dicho acto le genera una sanción, como lo es, que desiste de la solicitud y por tales circunstancias no podrá alegar las mismas causas de despido para solicitar una nueva autorización para despedir.
- 4- Que las sanciones sean aplicadas también al trabajador que incurra a la no comparecía, ya que no están claros ni establecido en los requisitos de estos procedimientos consagrados en la ley.
- 5- Que sean aplicables estos procedimientos a los sectores públicos y al sector privado, conforme a la ley.

3) Diferenciar los procedimientos administrativos contemplados en la ley, para el despido el sector público del sector privado a la hora de despedir o reenganchar a un trabajador.

1.- No existe diferencia entre el sector público y el sector privado, ya que la ley orgánica del trabajo vigente (2012), los procedimientos a aplicar es igual para ambos sectores.

2.- Todos los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como el sector privado están amparados por esta ley.

3.- En el sector público los despidos son masivos sin aplicación de actos procedimentales debido a la politización de los entes administrativos del Estado.

4.- Mecanismos como el reenganche quedan sin efecto ante el patrono público-

5.-Algunos trabajadores cuentan con providencia administrativa de reenganche.

6.-La negativa de la directiva de estos entes gubernamentales en aceptar el reenganche de los trabajadores.

Conclusiones:

En lo que respecta al sector público, estos actos están viciados de nulidad, violación al derecho al trabajo y violación al derecho a la defensa y la garantía al debido proceso, se viola el beneficio de Inamovilidad laboral, según lo contemplado en la LOTTT, en su artículo 94°, como también se le niega el beneficio del reenganche.

Recomendaciones:

Ante la evidente violación a los principios y garantías consagrados en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se sugiere, que se instauren los procedimientos judiciales correspondientes para obtener la declaratoria de inconstitucionalidad del procedimiento del reenganche y restitución de los derechos previstos en la ley.

CONCLUSIONES

En la búsqueda de un mejor acceso a la justicia, siendo los procedimientos administrativos laborales el conjunto de pautas procedimentales que regulan la intervención directa del Estado en las relaciones laborales, con la intención de asegurar la aplicación del principio de la legalidad en todos aquellos asuntos relacionados directamente con el hecho social trabajo. En el análisis presentado se observo la disparidad entre lo que dictan las leyes y lo que se aplica en la realidad específicamente en la administración del sector público; cuando ocurre un despido de un trabajador de ese sector se producen violaciones de mayor o menor gravedad, básicamente en los procedimientos relativos; los actos administrativos contemplados en la ley, se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Así mismo, muchas de las decisiones de despido y/o reenganche del trabajador que son tomadas por el sector público, presuponen la existencia de un contradictorio entre trabajador y patrono; según la doctrina la estabilidad es la regla general y la inamovilidad es la excepción, en este sentido, la inamovilidad laboral se convierte en una forma de estabilidad laboral absoluta permanente por la relación jurídica existente, ya que ha dejado de ser una prerrogativa temporal y/o subjetivo para convertirse en un prerrogativa continua en el tiempo con los consecutivos decretos.

De esta manera, los objetivos contemplados en este trabajo, se hace hincapié en identificar y describir los procedimientos administrativos contemplados en la ley que se aplican ante el despido de un trabajador tanto del sector público como del sector privado; para el sector privado se cumple al pie de la letra esta norma, de lo contrario se lleva a un juicio, de la negativa del patrono de reenganche de un trabajador; pero el desfase, se presenta cuando el trabajador es del sector público. Donde despedido no es personal de confianza como tampoco de libre remoción no tiene derecho al reenganche.

En este análisis de los documentos, se observó que el marco regulatorio del sector privado existen otras instrumentos jurídicos reguladores, que constituye una parte fundamental que rigen el desarrollo del sector productivo del país; pero, no se observó en ningún momento, que la leyes constitucionales y orgánicas, aplican únicamente para un sector, sino, que es para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y el privado, conociendo que el derecho del trabajo es universal fundamental humano contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En cuanto a la bibliografía utilizada, contribuyó al fortalecimiento de dar fiabilidad al trabajo documentado el origen de las afirmaciones y contenidos permitiendo su verificación, como también dar a conocer los trabajos previamente publicados que sirvieron de apoyatura a las informaciones, reconociendo los méritos ajenos permitiendo ampliar determinados apartados del trabajo.

Con las afirmaciones anteriores las investigadoras concluyen que, existe una violación de la norma por lo tanto, estos actos administrativos aplicados a los trabajadores y trabajadoras del sector público por el ente rector, están viciados de nulidad, coexistiendo una violación al debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- Abinazar M. (2012). La tesis titulada: **Examinar los Efectos generados para el patrono por la orden del reenganche en el procedimiento de inamovilidad laboral previsto en Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras**. En la Universidad José Antonio Páez de San Diego Estado Carabobo. Trabajo de Grado.
- Alfonzo, Rafael. (2001). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Tipografía Melvin. Caracas. (pág. 305).
- Alfonzo, Rafael. (1985). **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana**. Ediciones Libra. Caracas.(pág.611).
- Arciniega Graterol (2013) En su tesis de investigación titulada: **Análisis de la Inamovilidad laboral en cuanto a la aplicación de la nueva Ley Orgánica Del trabajo, las Trabajadoras y Los Trabajadores. Caso específico: Trabajadores contratados en la Alcaldía de Guácara del Estado Carabobo** Trabajo especial de Grado.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Caracas: Editorial Espíteme.(pág.27).
- Balestrini, M. (2006). **Como se elabora el proyecto de investigación:** (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles) 7ma. ed. ie Imprenta: Caracas: Consultores Asociados, (pág.125).
- Bisquerra Rafael (1989). **Métodos de investigación educativa: Guía práctica**. Barcelona: CEAC. 1^a. Ed.(pág.67).
- Cabanellas, G. (2001) Diccionario Jurídico Elemental. Editorial.(pág.99).
- Couture Eduardo. (1958) **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**. Decano de la Facultad -de Derecho y Ciencias Sociales de Montevideo.(pp.121-122).
- Finol, T. (2002). **El Proyecto de Investigación**. Módulo 8, Categorías de Análisis. Material mimeografiado. Maracaibo.(pág.60).
- Garay, J. (2013). **Ley del Trabajo. Comentada y Casos Prácticos**. Caracas. Corporación AGR, S.C. (p: s/p).

- García, Juan (2013). **Procedimiento Laboral en Venezuela**, Editorial Melvin, Caracas, 2004. Documento en línea. Disponible en:
<http://juangarciavara.blogspot.com/2012/07/procedimientos-de-estabilidad-e>
Consultado el: 15/11/2017
- Mora, F. (2007). **Régimen jurídico de la seguridad social**. Estudio sobre el derecho a la seguridad social y el sistema de seguridad social. Editorial Jurídica Venezolana (En etapa de impresión), Caracas.(pp.71-77).
- Navas, H. (2004) **La Investigación Jurídica**. ¿Cómo se elabora el proyecto? Editorial de la Universidad del Zulia (EDILUZ).Maracaibo-Venezuela. (pag.94)
- Oberto, T. (2009). **Inspección del trabajo, su organización y alcances**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, (Pp. 531-546).
- Pérez Adriana (2015) Presenta su tesis de investigación titulada: **Procedimiento de Autorización de despido, traslado o modificación de condiciones de Trabajo en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)** En la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo. Trabajo especial de Grado.
- Pino, C. (2010). **Ejecución Del Acto Administrativo De Reenganche Y Pago De Salarios Caídos**. Artículo Publicado por Instituto Venezolano de Derecho Social, Núm. 15:22, Noviembre, Caracas.
vderechosocial.blogspot.com/2011/12/ejecucion-del-acto-administrativo-de.html. Consultado: 20/11/2017
- Riera Anselmo (2007). **El Derecho Laboral Venezolano**. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, Cota: 344.8701 J82. Editorial: Barquisimeto Venezuela. Fecha de edición: 1992. Páginas/Colación: 319 (pag.23).
- Salaverria Dorana (2015).En su tesis de investigación titulada **Inconstitucionalidad Del procedimiento de reenganche y restitución de derechos en la ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras**. En la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo. Trabajo especial de grado.
- Sánchez Manuel (2005). **Las fuentes en la investigación jurídica. Metodología de la investigación jurídica e historia del derecho**. (pp:76-77).
- Santa P. y Filiberto M, (2010). **Metodología de la investigación cualitativa** Mención de edición, 2a. ed. Pie de Imprenta, Caracas; Venezuela: FEDUPEL, 2006. (pág.90).

Suárez, J. (2009). **La verdadera naturaleza de los procedimientos administrativos, en Desafíos del Derecho Administrativo Contemporáneo.** Caracas: Ediciones Paredes. (pag.356).

Villasmil, F. (2005). **Procedimiento Laboral Venezolano.** Maracaibo. Editorial Librería Europa. Documento en línea publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/2906/4127
Consultado: 15/11/2017.

Wikipedia: Enciclopedia Libre en Internet. [http:// es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org).

LEGISGRAFIA

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 36.680. 30 de Diciembre de 1999

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo sucesivo LOTT del 2012.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras de 2012.

Gaceta Oficial N° 6.168 Extraordinario del 30 de diciembre de 2014 se publicó el Decreto N° 1.583 de la misma fecha.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, entre el primero (1°) de enero de dos mil quince (2015).

Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, en el Objeto de la Ley el artículo 1°.

Decreto de Inamovilidad Laboral, Nro 2.158, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.207 del 28 de diciembre del 2015, cuya vigencia será hasta el año 2018.

Anexos

Despidos en sector público serían política de Estado

Rosmir Sivira | Foto: Archivo | Octubre 30, 2016

AddThis Sharing Buttons

Share to FacebookShare to TwitterShare to ImprimirShare to Google+Share to Más...

En Venezuela, todo empleo, aunque sea mal remunerado, es valorado como un bien preciado que permite la subsistencia del núcleo familiar en un proceso inflacionario que ha situado la Canasta Alimentaria Familiar (CAF) en Bs. 405.452,78. Por tanto, una notificación de despido es, quizás, la menos deseada.

En los últimos dos años los despidos masivos en la administración pública han incrementado considerablemente, proceder que representantes sindicales han llamado “política de gobierno”.

Bien sea por razones políticas o como medida política ante la corrupción en las instituciones, tal y como lo refirió el presidente Nicolás Maduro con Abastos Bicentenario, cada vez son más los venezolanos despedidos de la administración pública.

Al respecto, Servando Carbone, coordinador de la Unión Nacional de Trabajadores (Unete) y de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentrased), expresó que el Estado ha tomado como política “atentar contra los trabajadores”, que “requieren sus ingresos y que a pesar de tener un trabajo, la están pasando mal”, ante lo cual “el Gobierno no hace nada, sino que mantiene su política de despidos”.

Sólo Unete cuenta con 100 registros formales de casos de despidos por razones políticas, los cuales fueron presentados en septiembre ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidad ante la cual el Gobierno nacional también ha suscrito convenios de garantías de trabajo. Para beneficio de la masa trabajadora, los mismos actores se han referido públicamente a los despidos por razones políticas, por lo que existiría documentación al respecto.

Sin embargo, la cifra sería mayor, ya que numerosos despidos no formulan la denuncia, motivado al temor, presión o concreción de acuerdos, que en opinión de Carbone, siguen siendo en detrimento del trabajador.

-La razón política es una piedrita que el Gobierno se consiguió en el camino. Pero vienen sistemáticamente aplicando atropellos contra el sector trabajador, porque es su política del Estado. De dos años para acá, han desarticulado las instituciones para meter gente nueva, para que sea sumisa... Dentro de esa política sistemática actúan las supresiones, liquidaciones, jubilaciones forzadas y otras.

Vale destacar que el 28 de diciembre de 2015, el Ejecutivo nacional extendió la inamovilidad laboral por tres años.

La firma lo anula todo

Una firma fue de mayor peso que el fuero sindical. José Luis Ramos, secretario general del Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos del Ministerio de Finanzas (Sunep Finanzas-Seniat), fue despedido meses atrás, por firmar en la recolección del 1 % de las firmas para el referendo revocatorio.

Sostiene que su caso, así como otros, es una violación al derecho a la estabilidad laboral, establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y el estatuto de Recursos Humanos del Seniat, además de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se dicta que los funcionarios públicos gozarán de ésta.

Subrayó que se trata de despidos de funcionarios de carreras, en su caso 24 años de servicio, con los cuales no se cumplió el debido proceso, establecido en el artículo 49 de la Carta Magna. “No se nos aperturó la averiguación administrativa, ni se nos notificó la incursión en alguna falta”, expresó.

-La mayoría de los funcionarios en esta situación tienen más de 15 años de servicio.

-Somos funcionarios que entramos a la institución por concurso y que nos hemos preparado dentro del organismo para hacer experiencia tributaria. También se le hace un daño grave al patrimonio nacional, porque la misma empresa invirtió dinero en la capacitación de estos funcionarios, además que cuando se restituya el hilo constitucional y el Estado de derecho, nos reengancharán y tendrán que pagar los sueldos caídos.

Según Carbone, al Gobierno le interesa, como acción política, generar temor y una matriz de sumisión sobre los trabajadores que aún se mantienen en las empresas públicas. “Quien está ahorita ejerciendo puestos de dirección, son colocados por el Gobierno, sin experiencia y afines al partido político”.

Expresó que dichas instituciones continúan en pie porque el mismo Estado envía recursos para su funcionamiento. Sin embargo, estas “no funcionan bien, por la ineficiencia de los funcionarios que dirigen las instituciones”.

En Lara fueron despedidos ocho funcionarios del Seniat, algunos de ellos también con fuero maternal, en periodo de lactancia, o bajo la figura de reposo. A escala nacional fueron más de 200 los trabajadores despedidos.

El mismo oficio fue presentado a todos los funcionarios, por lo cual se desconocen las reales causas, al menos legales y valederas, del despido. El motivo de despido sería entonces el mismo: político.

Una crítica que vale el despido

Por decir la verdad, a pesar de ser chavista. El pasado mes de junio, trabajadores de la Corporación Venezolana de Alimentos (CVA) en la región, manifestaron su inconformidad ante la notificación de liquidación del organismo, tras lo cual fueron despedidos algunos trabajadores.

Pero previo a la protesta, algunos empleados, que aún se declaran chavistas y que fueron despedidos, denunciaron ante la directiva actos de corrupción.

Uno de ellos, quien solicitó mantener su identidad en anonimato, ya que aún no le han cancelado parte de su pago final, sostuvo que la liquidación del organismo es una excusa.

“Sencillamente eso ocurrió porque los trabajadores nos molestamos y les dijimos que no tenían la capacidad para formar otra corporación y habían trabajadores con mucha más capacidad”, comentó el ingeniero con nueve años de trabajo al Estado.

-Yo soy revolucionario, pero no ciego y sé que cometen demasiados errores.

Explicó que actualmente CVAL maneja dos mataderos y una despostadora. No obstante, al inicio contaban con 174 empresas adscritas, y cada una de estas tenía en promedio cinco subempresas. El universo agroindustrial era entonces superior a 600 empresas.

Al consultarle cuáles serían las razones de la caída productiva de CVAL, comentó que no se debía a sus trabajadores, sino a la errada toma de decisiones.

La nueva corporación más que por razones productivas, se mantendría por razones políticas. El trabajador alega que el propósito será “mantener un nombre”, ya que la producción es mínima.

Manifestó que lastimosamente en empresas como CVAL se entiende que si el trabajador asume una postura crítica a lo político es “escuálido”, pero “yo soy revolucionario”.

Carbone calificó estas supresiones y liquidaciones según decreto como “salidas políticas del Gobierno”, bien sea del personal o empresas mal administradas.

-Así eliminan la experiencia y crean otra institución con iguales fines, para la cual contratan otras cien personas nuevas, con la finalidad de pagarles mucho menos que a las personas con carrera. Terminan siendo personas fieles al Gobierno, que acuden a las marchas.

Expresó que se trata de instituciones públicas que al final no dan un servicio acorde y de calidad a los ciudadanos, sino al Gobierno.

Al inicio de la lucha de trabajadores de CVAL en Lara, se alzó la voz de aproximadamente 100 trabajadores. No obstante, tras despidos y amedrentamientos, el número se redujo, hasta “despedir a quienes eran incómodos”. Otros renunciaron por presión e incompatibilidades profesionales.

-Nos despidieron a los que hacíamos los reclamos, pero también a los que creían que quedarían en la nueva corporación y que eran fieles al patrono.

Despidieron cerca de 400 personas.

Conflicto de poderes

Mecanismos como el reenganche quedan sin efecto ante el patrono público. Reinaldo Bastidas, es uno de los 40 trabajadores despedidos en Lara por la CVA Azúcar. De este grupo, 13 cuentan con providencia de la Inspectoría del Trabajo, la cual ordena su reincorporación a los puestos de trabajo. No obstante, la respuesta ha sido un cheque de liquidación.

Recordó que a través de un decreto de supresión de la CVA Azúcar se despidieron a más de 1.200 trabajadores de la corporación en todo el país, incluyendo representantes sindicales.

No obstante, refirió que además del decreto N° 474, existe otro documento que señala no la supresión, sino la transferencia de los trabajadores de centrales a una nueva corporación.

Expresó que han sostenido reuniones con representantes del Ministerio del Trabajo, los cuales recomiendan entablar un proceso de negociación con el patrono, a pesar de que 146 trabajadores en todo el país cuentan con una providencia administrativa de reenganche.

-Quieren negociar con una liquidación en mano, una cuenta hasta el mes de marzo, que no toma el resto de los salarios caídos... La directiva de la corporación ha dicho que no aceptará el reenganche de ninguna manera.

Refirió que el rechazo por parte del patrono, se debe a que este grupo de despedidos, denunció múltiples irregularidades dentro de la empresa, mientras se encontraban activos. Indicó que en las reuniones en el Ministerio del Trabajo no les han permitido el acompañamiento ni representación de abogados particulares, ya que el mismo gabinete les garantiza defensa. Bastidas lamentó que representen al patrón, “al mismo Gobierno”, y no a los trabajadores.

Recordó que según ley, ante una dualidad de veredictos, se debe aplicar el más conveniente para el trabajador, lo que en su caso no está ocurriendo.

El coordinador nacional de Unete y Fentrased expresó que la administración pública, hoy por hoy, sopesa una “desgracia”. Relató que el Gobierno nacional ha introducido a la administración pública personal nuevo y sin experiencia, a fin de salir de las personas con carrera y antigüedad, bien sea a través de despidos o uso de los poderes públicos.

-Aquí no hay justicia y todo esto hace que la gente recule o negocie... Creo que esto estallará en cualquier momento, porque no se pueden retener las injusticias. La gente ya no se la cala más”.