



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

**MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLE AL TRABAJADOR INCURSO EN UN
DELITO CONTRA LOS BIENES DE PDVSA EMPRESA NACIONAL DE
TRANSPORTE, S.A.**

Trabajo de grado presentado para optar el título de Abogada

Autora:
Maritza del V. Brito R.
C.I. V- 8.975.858
Tutor Académico
Prof. Olga Matos

San Diego, Junio 2019



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

**MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLE AL TRABAJADOR INCURSO EN UN
DELITO CONTRA LOS BIENES DE PDVSA EMPRESA NACIONAL DE
TRANSPORTE, S.A**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Olga Mato Tutor Académico

Marjory Chirinos, Primer Jurado

Yokasta Martínez, Segundo Jurado

Autora:
Maritza del V. Brito R.
C.I. V- 8.975.858
Tutor Académico
Prof. Olga Matos

San Diego, Junio 2019

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por haber guiado mis pasos y darme la fortaleza, sabiduría, salud, en este largo camino que una vez decidí emprender y nunca dejar de creer en él.

A mi familia por todo el apoyo brindado en el transcurso de mi carrera profesional para alcanzar este logro.

A mi esposo Antonio, por ser el pilar fundamental de mi vida para seguir paso a paso con este proyecto de crecimiento profesional.

A todos mil gracias por existir LOS AMO.

Maritza del V. Brito R.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios por haber permitido lograr la culminación de esta etapa de mi carrera, y estar presente en los momentos más difíciles en este largo camino.

A mi esposo Antonio, que ha sido esa persona con todo el amor, dedicación y paciencia para lograr estos objetivos. Gracias por existir y estar presente en mi vida.

A mi hija Yineska, por su apoyo incondicional y sus palabras de aliento tu si puedes mamá.

A mi tutora Olga Matos por su asesoramiento al inicio, desarrollo y culminación de esta investigación. Y por brindarme todo sus conocimientos al momento de impartir clases como una excelente profesional del Derecho, como persona y amiga.

A mi tutora Institucional María Mújica, por su dedicación y asesoramiento en momento de la elaboración de la tesis de grado con mucha mística, ética profesional.

A mis compañeros de labores especialmente al Sr. Paúl Alvarado, Vicnellys Ojeda, Johan Gastel, Sandra Zulbaran, por el apoyo brindado.

A la Profesora Marjory, por brindarme todo su conocimiento impartido en clases excelente profesional.

A la Profesora María Cabeza, por haberme dedicado su tiempo para el asesoramiento y desarrollo, por guiarme en el avance de la realización de la investigación.

A mi estimada Profesora Libia, por su alto desempeño en la cátedra de Jurisdicción Constitucional, por su dedicación en el momento de impartir clases excelente profesional del Derecho, como persona y amiga.

A la Profesora Ledys Herrera, por su alto desempeño y dedicación en el momento de impartir clases, excelente profesional, como persona y amiga.

Maritza del V. Brito R.

ÍNDICE GENERAL

	Pp
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
RESUMEN INFORMATIVO.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del Problema.....	6
Objetivos de la Investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	7
Justificación e importancia.....	7
Alcance y limitación.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
Antecedentes de la Investigación.....	10
Bases Teóricas.....	13
Bases Legales.....	37

Definición de Términos Básicos.....	38
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	52
Tipo de Investigación.....	52
Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica.....	53
Fase de Investigación.....	
Fase I: Determinar las medidas disciplinarias que puedan ser aplicables a un trabajador que ha cometido una falta de acuerdo a lo establecidos en la normativa interna de PDVSA, ENT., y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora.....	53
Fase II: Identificar cuáles son los factores que pudieran incidir en la ocurrencia de hurto (materiales estratégicos y/o herramientas de trabajo) en el área de mantenimiento del distrito Centro, sede de mantenimiento mayor de PDVA ENT.....	53
Fase III: Diseñar un procedimiento que permita al patrono aplicar las medidas disciplinarias a un trabajador que ha cometido un delito contra la empresa.....	53
Fuentes de Conocimiento Jurídico.....	54
CAPÍTULO IV: RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
Resultados.....	56
Conclusiones.....	56
Recomendaciones.....	56
Referencias Bibliográficas.....	



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

**MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLE AL TRABAJADOR INCURSO EN UN
DELITO CONTRA LOS BIENES DE PDVSA EMPRESA NACIONAL DE
TRANSPORTE, S.A**

Autora:

Maritza del V. Brito R.

Tutor Académico:

Prof. Olga Matos

Fecha: Junio 2019

RESUMEN INFORMATIVO

Medidas disciplinarias aplicables al trabajador incurso en un delito contra los bienes de PDVSA Empresa Nacional de Transporte, S.A. El ordenamiento jurídico venezolano, permite la aplicación de medidas de despido a los trabajadores que cometen faltas en su actividad laboral y ello está contenido en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). En PDVSA existe un procedimiento interno contenido en el "Manual Corporativo de Políticas, Normas y Planes de Recursos Humanos", en el cual se detalla el procedimiento para la implementación de las medidas disciplinarias aplicables. Existen dos factores a considerar primero el Factor Personal (humano) en donde en esta fase es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación de la persona. En general motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento. Y segundo el Factor de seguridad, por cuanto la empresa no contar con medidas de seguridad, se expone el alto nivel de vulnerabilidad que presentan, deficiencia visible en las estructuras y espacios seleccionados para el funcionamiento de talleres internos, los cuales, carecen de mobiliario indispensables para garantizar el debido resguardo de los elementos de trabajo, herramientas y equipos, generando un alto índices de hurtos y pérdida de estos materiales, trayendo como consecuencia un impacto económico a la empresa.

Descriptor: Medidas disciplinarias, Inspectoría del trabajo, Normas y procedimientos, Delito, Trabajador.

INTRODUCCION

En Venezuela desde la academia jurídica, se ha venido realizando estudios sobre el derecho y sus ramas, con el propósito de establecer sus causas y efectos, ya que como lo afirma K. Olivecrona (1887-1980), el derecho es el eslabón en la cadena causa y efecto. Lo anterior, nos conduce a afirmar que las normas jurídicas son, por un lado, efectos producidos por ciertas causas y, por otro lado son causas productoras de ciertos efectos.

Los estudios a que hemos hecho referencia, han tenido como objeto material las distintas ramas del derecho, salvo el derecho disciplinario de quien se requiere un análisis como disciplina autónoma desde el punto de vista externo e interno, de tal manera que se constituya en herramienta para la aplicación de todas sus categorías jurídicas frente a todas las formas de comportamiento de los sujetos del derecho disciplinario, en especial de quienes en razón o con ocasión de un contrato incurren en una falta disciplinaria.

Los factores causantes o condicionantes de las normas jurídicas, los podemos agrupar en dos: de una parte, las condiciones de vida de una sociedad, y de otra, las finalidades perseguidas por los miembros de la sociedad. La primera, está compuesta por la dinámica misma de la sociedad tales como las relaciones laborales, familiares, o de los particulares entre sí, que pueden estar influidas por factores físicos, biológicos, religiosos, económicos, políticos y que pueden dar lugar a la creación de una norma jurídica. La segunda, consiste en las finalidades perseguidas por los miembros de la sociedad como factores causantes o condicionantes de las normas jurídicas, ya que éstas serán unas u otras según los objetivos económicos, sociales, políticos que se persiguen.

La Gerencia de Mantenimiento de la ENT es la responsable directa en asegurar la operatividad de las Unidades de Transporte de Combustibles (UTC), con niveles de eficiencia y rendimiento óptimos, contribuyendo con ello en la

ejecución de la actividad medular de la filial, como lo es el transporte seguro de combustible a los clientes finales. La ENT, a lo largo de su historia ha realizado, en dos oportunidades, la entrega de recursos (equipos y herramientas) a cada uno de sus talleres internos, sin embargo, estas entregas fueron ejecutadas con pocas actividades de control, las cuales son esenciales para determinar de forma precisa los requerimientos reales en función de las obligaciones operacionales. Como punto de interés, se expone el alto nivel de vulnerabilidad que presentan las sedes de la filial, deficiencia visible en las estructuras y espacios seleccionados para el funcionamiento de talleres internos, los cuales, carecen de mobiliario y medidas de seguridad indispensables para garantizar el debido resguardo de los elementos de trabajo, situación que conlleva a realizar asignaciones directas a trabajadores, generando con ello uso incorrecto de activos propiedad del estado y en algunos casos simulación de pérdidas para aprovechamiento propio, demostrado en investigaciones realizadas por ENT y por la carga de extravíos o de hurtos de herramientas en el Sistema de Reportes de Pérdida de Propiedad.

La presente tesis se presenta bajo la investigación con base bibliográfica o documental la cual se centró en examinar mediante el empleo de herramientas teóricas o legales las medidas disciplinarias aplicadas al trabajador que está incurso en un delito contra los bienes específicamente en la Gerencia de Mantenimiento de PDVSA.

El mismo se estructuró en cuatro capítulos, en donde en el primer capítulo se realizó un planteamiento del problema, justificación y objetivos, alcance y limitación, en el segundo capítulo exponemos las bases teóricas y legales de la investigación, en el tercer capítulo presentamos el tipo de investigación, los métodos y técnicas de investigación jurídica, y las tres fases de la investigación jurídica y en el último capítulo resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

Aproximarnos a la realidad de Venezuela se ha convertido en una ardua tarea debido a las perspectivas económicas, sociales, culturales y políticas, que son factores que determinan una triste realidad marcada por la escasez de datos para proyectar las variables macro económica en un corto plazo. No obstante, basta con observar las noticias de cierre de empresa, escasez de alimentos, la eliminación del aparato productivo, alto costo de productos de primera necesidad, deficiencia en los servicios públicos, falta de insumos materiales médicos (medicinas) etc.

De acuerdo a *Aristimuño Herrera & Asociados* la hiperinflación seguirá siendo el principal tema a resolver. Si no se toman las correcciones podría cerrar 2019 por encima de 8,4 millones por ciento. Por otra parte otras proyecciones como la del Fondo Monetario Internacional (FMI) indican que podría culminar en 10 millones por ciento.

En el ámbito laboral Venezuela afronta, desde hace años, diversos conflictos laborales, que sufren la masa trabajadoras, obreros, empleados y sindicatos con sus patronos, organismos públicos o empresas privadas, por reivindicaciones salariales, mejora de las condiciones laborales, espacio físico, alimentaciones etc.

A nivel empresarial se ha observado gran conflictividad en la Corporación Venezolana de Guayana, las empresas eléctricas, PDVSA, por las demandas salariales, falta de materia prima, baja productividad, inexistencia de un plan de desarrollo de carrera. PDVSA Empresa Nacional de Transporte como otra filial de Petróleos de Venezuela, cumple con la importante labor de transportar combustibles líquidos a nivel nacional, de manera oportuna, confiable, con calidad,

seguridad, eficiencia y efectividad, conservando y respetando el ambiente, satisfaciendo las necesidades de clientes y partes interesadas, con talento humano calificado y formado continuamente comprometido con la Empresa y la Patria, en el marco de la ética y la responsabilidad social, la mejora continua de los procesos, bajo estándares de clase mundial y condiciones de trabajo saludables cumpliendo con el marco legal vigente, contribuyendo así con el desarrollo endógeno sustentable e integral del país y la redistribución de la riqueza en la Sociedad.

En un contexto de crisis, recursos económicos limitados, altos índices de hurtos y pérdida de valores que inducen al poco interés en el resguardo de los activos de la industria petrolera, resulta importante el estudio de escenarios, recursos asignados y metodologías implementadas para realizar reparaciones a UTC y mantener la operatividad del negocio.

Por lo cual debe mantener operativa y en óptima condiciones con sus mantenimientos preventivos y correctivos a las unidades que integran la flota pesada de la empresa. Siendo la Unidad de Transporte de Combustibles Líquidos (UTC) la herramienta de trabajo primordial de las operaciones y el chofer transportista de combustibles líquidos, el recurso humanos que hace posible la actividad.

En la actualidad se ha observado el incremento de pérdidas de materiales estratégicos tales como: (aceite lubricante, cauchos, baterías), herramientas de trabajo, partes y componente de las Unidades Transporte de Combustibles Líquidos (UTC), en el taller de las áreas de mantenimiento preventivos y correctivos y los estacionamientos donde pernoctan las unidades para sus reparaciones.

Este hecho normalmente es reportado por los supervisores de las áreas quienes tienen bajo su supervisión a los trabajadores que ejecutan las

reparaciones a las unidades de Transportes Terrestres de Combustibles Líquidos. (UTC), en los talleres mecánicos.

Existe una gerencia que a lo interno se encarga de investigar las pérdidas de los activos y el resguardo de las instalaciones denominada Gerencia de Seguridad Integral (GSI); determinando la vinculación directa y responsabilidad que pueda tener un trabajador en los hechos. Por cuanto de comprobarse la participación del trabajador en el hecho irregular (hurto) se estaría configurando una causal justificada de despido de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras y la posibilidad que el patrono adopte medidas disciplinarias según se trate de un hecho en flagrancia o desviación continuada, todo esto enmarcado en la legislación laboral vigente y las normativas internas de PDVSA Empresa Nacional de Transporte (ENT).

El ordenamiento jurídico venezolano, permite la aplicación de medidas de despido a los trabajadores que cometen faltas en su actividad laboral y ello está contenido en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), no obstante desde el año 2011, existe inamovilidad laboral por decreto del ejecutivo nacional, lo cual obliga al patrono a realizar un procedimiento previo, establecido en la misma legislación laboral, conocido como *calificación de despido* para obtener la autorización del órgano competente en vía administrativa que lo es la Inspectoría del trabajo para dar por terminada la relación de trabajo por causas justificada.

Si bien es cierto, que en PDVSA Empresa Nacional de Transporte, existe un procedimiento interno contenida en el *“Manual Corporativo de Políticas, Normas y Planes de Recursos Humanos (BOLETIN N° : RH-09-04-NR)”*, en el cual se detalla el procedimiento para la implementación de las medidas disciplinarias aplicables a los trabajadores de la Empresa y para el funcionamiento de los Comités Laborales; debemos tomar en consideración lo que dice el

ordenamiento jurídico, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y la Inamovilidad Laboral.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, se desarrollan una serie de derechos y garantías de índole laboral. En la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se establece el procedimiento de la Inamovilidad Laboral; y en su artículo 94 se señala que los Trabajadores y Trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, trasladados, desmejorados sin una causa justificada, la cual deberá ser previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador, trabajadora protegido por la inamovilidad laboral son contrarios a lo previsto en la Constitución y 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.

Formulación del Problema

¿Cuáles serían las Medidas disciplinarias aplicables a un trabajador incurso en un delito contra los bienes de la empresa PDVSA, Empresa Nacional de Transporte, S.A?

¿Cómo estructurar un procedimiento administrativo que permita al patrono aplicar las medidas disciplinarias a un trabajador que ha cometido una falta contra la entidad de trabajo?

Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

Analizar las Medidas disciplinarias aplicables a un trabajador incurso en un delito contra los bienes de la empresa PDVSA, Empresa Nacional de Transporte, S.A.

Objetivos Específicos.

- Determinar las medidas disciplinarias que puedan ser aplicables a un trabajador que ha cometido una falta de acuerdo a lo establecidos en la normativa interna de PDVSA, ENT., y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora.
- Identificar cuáles son los factores que pudieran incidir en la ocurrencia de hurto (materiales estratégicos y/o herramientas de trabajo) en el área de mantenimiento del distrito Centro, sede de mantenimiento mayor de PDVSA ENT.
- Diseñar un procedimiento que permita al patrono aplicar las medidas disciplinarias a un trabajador que ha cometido una falta contra la entidad de trabajo.

Justificación e Importancia.

La ENT, a lo largo de su historia ha realizado, en dos oportunidades, la entrega de recursos (equipos y herramientas) a cada uno de sus talleres internos, sin embargo, estas entregas fueron ejecutadas con pocas actividades de control, las cuales son esenciales para determinar de forma precisa los requerimientos reales en función de las obligaciones operacionales. Como punto de interés, se expone el alto nivel de vulnerabilidad que presentan las sedes de la filial, deficiencia visible en las estructuras y espacios seleccionados para el funcionamiento de talleres internos, los cuales, carecen de mobiliario y medidas de seguridad indispensables para garantizar el debido resguardo de los elementos de trabajo, situación que conlleva a realizar asignaciones directas a trabajadores, generando con ello uso incorrecto de activos propiedad del estado y en algunos casos simulación de pérdidas para aprovechamiento propio, demostrado en investigaciones realizadas por AAll ENT y por la carga de extravíos o de hurtos de herramientas en el Sistema de Reportes de Pérdida de Propiedad.

En un contexto de crisis, recursos económicos limitados, altos índices de hurtos y pérdida de valores que inducen al poco interés en el resguardo de los activos de la industria petrolera, resulta importante el estudio de escenarios, recursos asignados y metodologías implementadas para realizar reparaciones a UTC y mantener la operatividad del negocio; en ese sentido se considera importante realizar un estudio de riesgos, tomando como referencia la información obtenida en la evaluación solicitada por la Gerencia General de la filial y ejecutada por la GSI ENT, específicamente, evaluar insumos obtenidos por parte de Mantenimiento ENT, en la cual se detectaron deficiencias en el protocolo establecido para la asignación de herramientas y equipos.

El tema de Medidas Disciplinaria en el ámbito laboral es sumamente relevante, por el impacto que tiene para los principales protagonistas de las relaciones de trabajo, ya que es el conjunto de acciones que ayudan a los patronos a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos dentro de las Empresas por parte de todos sus trabajadores. El principal propósito de su implementación es asegurar que el comportamiento y el desempeño de los empleados se ajuste a los lineamientos de la Compañía y es esencial para mantener o incrementar los niveles de productividad y eficiencia, así como lograr los objetivos en un ambiente de armonía laboral.

La acción disciplinaria ejercida por la Corporación, invoca a la imposición de una sanción a un empleado que no cumple con las normas y leyes establecidas como guías de conducta en el empleo, su eficacia radica en aplicarla al comportamiento erróneo del empleado y no al empleado como persona. La correcta aplicación de las medidas disciplinaria, fomenta el correcto proceder de los demás miembros de la organización, gerencia o filial.

Mientras el comportamiento de los trabajadores no se aleje de las conductas aceptables, no hay necesidad de la aplicación de medidas disciplinarias. Cabe destacar que la importancia de la aplicación de las medidas

disciplinarias es modificar el comportamiento que pueda producir un impacto negativo en el logro de los objetivos de la empresa, por tanto se debe tratar que el trabajador la vea como un aprendizaje mas que como un castigo.

Alcance y Limitación.

El trabajo realizado en la presente investigación tiene como alcance el servir de antecedente para que otros investigadores desarrollen este tema, y pueda ser utilizada también el área laboral.

El trabajo realizado no está exento de ciertas limitaciones. Esta limitación se deriva en algunos casos de la obtención de información y de su análisis y la aplicación de la metodología propuesta. Estas limitaciones determinan en gran parte las posibilidades de investigaciones futuras utilizando el mismo enfoque que se plantea en dicho trabajo.

El problema que se plantea está restringido a un lugar e institución determinada; sin embargo, se debe estar consiente que esta aplicación de la legislación actual referente a las medidas disciplinarias y todo su proceso y bases legales es de un gran impacto no solo en Venezuela sino en todas partes del mundo.

En otro lugar, como problema personal me enfrente a la situación país referente al problema de electricidad que estamos presentando ya que muchas horas sin luz y sin poder acceder a las redes me atrasaban con el proceso de investigación y redacción de la tesis.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

El marco teórico es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación. También incluye las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos. De esta forma, el marco teórico está determinado por las características y necesidades de la investigación. El marco teórico supone una identificación de fuentes primarias y secundarias sobre las cuales se podrá investigar y diseñar el estudio de la investigación propuesto. Balestrini, M. (2007), expresa que:

“la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico”. (p.91).

En este capítulo se analizan y exponen teorías, investigaciones, leyes y antecedentes consideradas válidas y confiables, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio. En el marco teórico o referencial de la investigación, se debe incorporar los elementos centrales de orden teórico que orientarán el estudio, deben estar relacionados con el tema de investigación y el problema.

Antecedentes de la Investigación.

Los antecedentes en una investigación se versan en estudios o indagaciones realizadas anteriormente por otros autores, que tienen relación de alguna manera con el objeto de estudio que se desarrolla. Para ello, se consultan a trabajos de diferentes niveles de educación superior de las universidades más prestigiosas, para obtener de ellos aspectos importantes que sirvan como referencia que soporten y sustenten la investigación. Este trabajo encuentra sus

bases fundamentales en las siguientes investigaciones que se relacionan con el objeto de estudio en muchos aspectos.

Viloria; Mary. (2008) en el presente trabajo de grado de la Universidad José Antonio Páez para optar el título de Abogado titulado: **“El despido de los trabajadores en el marco de la Inamovilidad Laboral decretada por el Ejecutivo Nacional en el periodo 2006-2011”**. Es una investigación documental en la cual su base se forja sobre el análisis del despido de los trabajadores en el marco de la inamovilidad laboral decretada por el Ejecutivo Nacional en el periodo 2011-2006, la cual se regirá por la información obtenida en los libros de registro como fuente primaria. El conocimiento adquirido se pone en práctica como base para conocer que la inamovilidad laboral es una medida adoptada por el propio Estado para conservar los puesto de trabajos, pero en si no se plasma como algo satisfactorio, ni para los trabajadores y mucho menos para los empleadores; ya que no genera aportes a la generación de empleos, sino que reportan situaciones de despido de muchos trabajadores amparados por dicha protección, evidenciando que no se cumple a cabalidad sus propósitos.

Alberto Pineda Villasmil (2015) Trabajo de Tesis de la Universidad del Zulia para optar al título de Maestría en Gerencia Publica, titulada: **“Hermenéutica sobre responsabilidades y régimen disciplinario en la Ley del Estatuto de la Función Pública”**. En este estudio se aplicó la hermenéutica a la Ley del Estatuto de la Función Pública Venezolana, considerando siempre la jerarquía piramidal que coloca en primer lugar a la Constitución Nacional, amén de ponderar que este estudio corresponde al derecho público del cual forma parte del derecho administrativo. En el marco de estos principios constitucionales nace la Ley del Estatuto de la Función Pública, como una Ley especial para regir las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, a fin de dar respuesta a la problemática que se genera con el acelerado crecimiento demográfico de las últimas décadas en Venezuela que ha impulsado necesidades

y demandas destinadas a atender la multiplicidad de solicitudes, provenientes de un ambiente caracterizado por la complejidad y el cambio acelerado de situaciones diversas, lo que requiere de un aparato administrativo ágil y flexible, que responda a tales exigencias.

Iraís Cabrera Briz (2017), Trabajo de tesis presentado para optar al título de Abogado, de la Universidad Nacional Autónoma de México titulado: **“Rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones ii, v y ix, de la ley federal del trabajo, México”**. Si en la especie se acredita que el trabajador no percibió el salario que debió haber devengado los días en que fue suspendido sin fundamento de un reglamento interior de trabajo o de algún documento similar en que estuviera prevista esa medida disciplinaria, y sobre todo sin respetarse su garantía de audiencia antes de imponer la sanción, existe una evidente causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, análogas a las previstas en las fracciones II, V y IX, del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. En virtud de lo expuesto, se concluye que ante la imposición de una medida disciplinaria, consistente en una suspensión, la cual no está contenida en un documento, pero sobre todo no se escuche a la parte trabajadora antes de la imposición de la sanción, a fin de que pueda realizar las manifestaciones que estime pertinentes, así como en su caso ofrezca pruebas y ejerza su derecho a una defensa, se debe tener por acreditada la acción de rescisión de la relación de trabajo, con el objeto de salvaguardar los derechos humanos fundamentales del trabajador contenidos en los artículos 1o.; 14, en su párrafo II; 16, párrafo I, y 17 párrafo II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así como los artículos 1, 5, 8 y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Bases Teóricas.

La base teórica formará la plataforma para el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo de investigación y resulta de utilidad para crear la estructura sobre la cual se diseña el estudio, sin esta, no se sabe cuales elementos se puede tomar en cuenta y cuales no. Cabe destacar que sin una buena base teórica todo instrumento diseñado o seleccionado, o técnica empleada en el estudio, carecerá de validez. A continuación se menciona las Bases Teóricas utilizadas para el desarrollo del trabajo de investigación sobre Medidas disciplinarias aplicables al trabajador incurso en un delito contra los bienes de PDVSA, Empresa Nacional de Transporte, S.A.

Derecho Laboral.

Es una rama del derecho cuyo fin principal es proteger al trabajador. Está inspirado en criterios de humanismo y protección. Es una rama nueva en formación inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al Derecho clásico, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público.

Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Su ámbito de aplicación rige a toda persona natural o jurídica que labore en Venezuela, sin importar su nacionalidad, así como el trabajador que ha sido contratado en el exterior (si este ha sido contratado en Venezuela). Los cuerpos armados, y los funcionarios públicos, no entran en dicho régimen ya que estas poseen sus propias leyes especiales.

En cuanto a sus autoridades competentes, todo lo referente a disposiciones en materia laboral es competencia exclusiva de la Asamblea Nacional o el Poder Ejecutivo Nacional.

Fuente en el Derecho Laboral

Son fuentes de producción o fuentes propias en el Derecho Laboral, los siguientes poderes o instancias sociales, que se manifiestan a través de sus formas normativas correspondientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En la Constitución se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y de la protección que gozan frente al estado. Es así como empieza aparecer, en el texto constitucional, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo, tales como:

- Art. 87: Recoge el derecho al trabajo
- Art. 88: Recoge la igualdad de género en el ejercicio del derecho de trabajo.
- Art. 89: Recoge la protección que brinda el Estado al trabajo, así como las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Además promueve el modelo social de Derecho como modelo de las relaciones laborales.
- Indemnización ante el despido injusto

Tratados internacionales:

Los Tratados Internacionales firmados por Estado Venezolano son fuente de derecho en Venezuela.

En el ámbito laboral cabe destacar los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, así como, en aplicación subsidiaria los derechos fundamentales recogidos en varias cartas de derechos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Leyes Orgánicas:

La ley es la fuente más importante del derecho laboral, sitio que cada Estado dentro de su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto al trabajo y dichas disposiciones tendrá que ser acatada tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Leyes especiales: Leyes Ordinaria Especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en lo códigos civiles o los código laborales.

Reglamentos: Los Reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictado por el poder Ejecutivo Nacional, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

Convención Colectiva: es fuente original del Derecho del Trabajo y muchas de las innovaciones del legislador han encontrado su origen en la práctica constante de la convención colectiva.

Laudo Arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de

sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

Contrato de Trabajo: Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

La Doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

La Legislación: La cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos.

La Jurisprudencia: Es en todo caso fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien puede ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

La Costumbre: Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento con la convicción de que responde a una necesidad jurídica. Por ello, deben ser acto que su repetición constante en el tiempo permita tomarlo como normas de conductas reiteradas por el colectivo en general, en un momento y territorio determinado.

Característica del Derecho del Trabajo

- 1) Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.

- 2) Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- 3) Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- 4) Es imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- 5) Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.
- 6) Irrenunciable: Por ser guiado por normas de orden público y de estricto cumplimiento.

Elementos Fundamentales del Derecho del Trabajo:

- Tiene Normas adjetivas y Sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado
- Regula la relación entre la mano de obra y el capital
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

Ramas del Derecho Laboral

- **Laboral Individual:** Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.

- **Laboral Colectivo:** Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuera sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).
- **Laboral Procesal:** A partir de la Ley Procesal del Trabajo, ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales

Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

Características de los Derechos Laborales en Materia Procesal,

Estas características provienen meramente de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, encontrándose entre las más resaltantes, las siguientes:

1. **Celeridad:** Entendiendo el concepto desde el punto de vista de los sinónimos de prontitud, rapidez, velocidad. Por tanto en la legislación procesal se establecen regímenes puntuales de tiempo para cada fase en la que se encuentra el juicio, por citar un ejemplo; debe ser sencillos, breves, rápidos, para garantizar al trabajador una adecuada defensa a los derechos de los trabajadores. Por ser una rama del Derecho que se nutre en plantear la protección integral al débil jurídico que es el trabajador.

2. **Gratuidad:** Haciendo referencia a que los procesos laborales no pueden ser oneroso por cuanto deben ser accesibles a todos los ciudadanos por igual, para que así el trabajo como hecho social se revista de defensa en sus derechos y que por ser altos los gastos que genera se vea impedido de realizar sus procesos a cabalidad.
3. **Oralidad:** Se entiende que se conseguirá una celeridad en la resolución del problema o conflicto, despojando el proceso oral de los formalismos, para obtener la modernización del proceso laboral. La posición del juez debe verse desde dos perspectiva: desde la óptica de los poderes que la ley debe conferirle y desde el punto de vista de sus condiciones personales.
4. **Proceso No Discriminatorio:** Basado en que el trabajo es para todos los ciudadanos y sin distinción alguna los derechos, garantías y protecciones del mismo lo implica en las formas de defensas ejercidos por todas las personas por igual.
5. **Efectividad:** Por cuanto se requiere que la decisión del fallo no quede ilusoria, que no se dé su ejecución a cabalidad para garantizar el fin principal de la decisión tomada por el juez laboral. Por tanto es la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado,

Sanciones Disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias son facultades del empleador, y su función principal además de la punitiva es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de empresa o del contrato individual de trabajo. El

empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

La facultad disciplinaria del empleador tiene limitaciones en su ejercicio, al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación al incumplimiento del trabajador. También su ejercicio está sujeto a limitaciones a lo que se refiere respetar la dignidad del trabajador.

Suspensión de relación de Trabajo.

Según Flavia Y. Zarins W. (2012), en su investigación titulada “**La Suspensión de la Relación de Trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**” las Medidas disciplinarias de la suspensión, en el artículo. 39 del RLOT del año 1999, preveía como supuestos adicionales de suspensión de relación de trabajo el mutuo acuerdo y la medida disciplinaria adoptada por el empleador. El reglamentista establecía ciertos requisitos para que la medida disciplinaria constituyera una causa de suspensión.

- ✓ Que no excediera de 15 días continuo
- ✓ Estuviere prevista en la convención colectiva, acuerdo colectivo o reglamento interno de la empresa.
- ✓ Se fundamentará en una conducta imputable al trabajador como causa justificada de despido.
- ✓ Fuere debidamente notificado por escrito antes de transcurrir 30 días continuos, contados desde aquél en que el patrono haya tenido o haya debido tener conocimiento del hecho que justifique aplicar la medida.
- ✓ Se garantiza al trabajador el derecho a la defensa.

Esta norma fue eliminada por el ROLT de 2006, motivo por el cual una corriente doctrinaria sostiene que ya no es posible suspender disciplinariamente a un trabajador.

Actualmente, la LOTTT no hace referencia a la posibilidad de aplicar una medida disciplinaria que suspenda la relación de trabajo, sin embargo, consideramos que dicha posibilidad continúa existiendo, a pesar de no encontrarse expresamente prevista en la ley.

A lo largo del presente estudio hemos sostenido que las causas de la suspensión de la relación de trabajo prevista en el artículo 72 de la LOTTT no son taxativa sino meramente enunciativa, toda vez que responden a circunstancia temporales extraordinarias que ameritan que la relación de trabajo se interrumpa o cese temporalmente en sus efectos, pero que permiten que la misma se reanude una vez cesada la causa. Se busca con esta figura preservar el empleo. El propio legislador reconoce que las causas no son taxativas al incorporar nuevas causas de suspensión en el artículo 72 de la LOTTT que anteriormente no se encontraba prevista y al prever otra causa de suspensión como el amarre temporal de un buque en una norma distinta a la mencionada.

De otra parte, la LOTTT me permite despedir justificadamente a un trabajador cuando incurra en algunos de los supuestos legalmente previstos. Si el patrono puede despedir a un trabajador por incurrir en unas de las causas justificadas de despido, no encontramos razón alguna para sostener que no pueda suspenderlo temporalmente como una medida disciplinaria en lugar de despedirlo. Esta solución buscaría aplicar una medida disciplinaria menos perjudicial que la del despido.

Se podría sostener que en el marco de la modificación del régimen de estabilidad contenida en la LOTTT y la situación actual de inamovilidad que favorece a la gran parte de los trabajadores del país, el despido justificado debe ser validado la mayoría de los casos por un organismo administrativo, lo que se contrapondría a la medida disciplinaria que es tomada unilateralmente por el patrono sin que exista una verificación por parte de alguna autoridad gubernamental.

Si bien lo anteriormente señalado es cierto, consideramos que el trabajador siempre tendría posibilidad de objetar la medida disciplinaria de suspensión tendría que cumplir con ciertos requisitos para considerarse válida, como por ejemplo que garantice el derecho a la defensa del trabajador, se instruya mediante un procedimiento que el trabajador conozca previamente por encontrarse debidamente documentado en el contrato de trabajo, o la convención colectiva de trabajo, y que se fundare en alguna de las causas que justifiquen legalmente su despido.

Evidentemente, con lo que no podemos estar de acuerdo es que de aplicarse la medida disciplinaria de suspensión de relación de trabajo, el patrono luego pretenda despedir justificadamente al trabajador por los mismos hechos, pues se estaría sancionando al trabajador dos veces por el mismo hecho, lo cual contraría los principios básicos y constitucionales de las sanciones.

Medios Alternativos de Resolución de Conflictos.

Denominamos "Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos" a una gran gama de herramientas utilizadas para solucionar conflictos sin necesidad de acudir al litigio judicial. Los principales métodos son: *la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje.*

Necesidad de un Sistema de Resolución de Conflictos.

Un sistema de resolución de conflictos (en sentido amplio, abarcando el proceso judicial y los métodos alternativos) es eficiente cuando cuenta con numerosos mecanismos o procedimientos que permiten prevenir los conflictos y resolverlos, en su mayor parte, con el menor costo posible. Para ello debe partir de las necesidades e intereses de las partes, sobre la base del principio de subsidiariedad. Este principio orienta a que las cuestiones sean tratadas al más bajo nivel posible, en forma descentralizada; al más alto nivel sólo se tratarán los conflictos cuyas características particulares así lo requieran.

Marco conceptual de los Principales Métodos de Resolución de Conflictos

- a) La Negociación: es voluntaria, informal, directa y permite a las partes tener control sobre el proceso y la solución (Sin ayuda o facilitación de terceros).
- b) La Mediación: se ha definido como un procedimiento no adversarial, en el cual un tercero neutral facilita la comunicación y ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable.
- c) La Conciliación: supone avenimiento entre intereses contrapuestos; es armonía establecida entre dos o más personas con posiciones divergentes
- d) El Arbitraje: se ha definido como un procedimiento mediante el cual las personas pueden someter, previo convenio, a la decisión de uno/a o varios/as árbitros/as las cuestiones litigiosas, surgidas o que puedan surgir en materias de su libre disposición conforme a derecho.

El conciliador se distingue del mediador porque puede proponer fórmulas de arreglo que pueden ser aceptadas o no voluntariamente por las partes.

La Conciliación.

La conciliación es un mecanismo autocompositivo de resolución de conflictos de naturaleza híbrida, alternativo al proceso jurisdiccional, que permite que dos o más personas, sin necesidad de la intervención de un juez, pero sí con la de un tercero denominado conciliador, gestionen y resuelvan de manera autónoma y satisfactoria conflictos conciliables, transigibles o desistibles.

Tipos de Conciliación.

1. La conciliación prejudicial es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que

actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción.

2. La conciliación judicial es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del proceso judicial. El tercero que dirige esta clase de conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.

En algunos ordenamientos puede llegar incluso a ser obligado el hecho de tratar de llegar a una conciliación antes de poder presentar una demanda, o ser un trámite obligatorio dentro del procedimiento judicial.

Características de la Conciliación.

La conciliación como forma alterna de solucionar conflicto presenta las siguientes características:

- a) **La Voluntariedad:** Es una de las características primordiales. Significa que si bien las partes no tienen la obligación de conciliar si no lo desean, no existen normas que en forma coactivas obliguen a someterse a este procedimiento. Esta característica reviste gran importancia, ya que no se pueden producir resultados deseados en un proceso, cuando las partes no participan en él de mutuo acuerdo.

- b) **La Comunicación:** El punto de inicio en la búsqueda de solución al conflicto, es la participación activa de los involucrados, por lo que resulta crucial lograr una buena comunicación entre los afectados, a fin de establecer el grado de importancia del problema, el significado que le da cada una de las partes, el tipo de emociones que ha generado, las actitudes e impresiones que cada parte tiene del otro ya que las disputas,

generalmente, no emergen entre desconocidos, sino entra personas conocidas, de allí lo importante del modo de expresar las diferencias.

- c) **La Flexibilidad:** La conciliación es un proceso de naturaleza flexible, que se adapta a los requerimientos de las partes, es libre en cuanto a los argumentos y pruebas que se presentan en el curso del mismo. No se realiza a través de mecanismos intuitivos, pero se evitan las formalidades, solemnidades y etapas preclusivas, para sea efectiva es necesario utilizar ciertas técnicas para lograrla.

Ministerio del Trabajo

El conjunto de los distintos departamentos en que se divide la administración del Estado, debemos entender entonces que cuando nos referimos al Ministerio el Trabajo es un departamento de la administración del Estado de Venezuela encargada de la materia laboral entendiéndose esta la comprendida entre las relaciones laborales existentes entre el empleador y su trabajador (en sentido general).

Inspectoría del Trabajo

La inspectoría del Trabajo es un órgano dependiente del Ministerio del trabajo y este tiene una sede en cada Estado.

La Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las instrucciones del Ministerio del Trabajo.

LOTTT Artículo 506. En todos los Estados del país, en el Distrito Capital, en las dependencias federales y territorios federales funcionara, al menos, una Inspectoría del Trabajo dependiente del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social.

Por circunstancias especiales, y para facilitar la atención de los trabajadores y las trabajadoras, se podrá extender la jurisdicción territorial de alguna Inspectoría a una zona inmediata de otro Estado colindante a aquel donde tenga su sede, tomando como base la población existente y ofrecer un servicio de atención integral en materia laboral.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, progresivamente pondrá en funcionamiento una Inspectoría o Sub inspectoría en cada municipio del país.

Funciones de las Inspectorías del Trabajo. LOTTT Artículo 507.

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, su Reglamento, demás leyes vinculadas y las resoluciones del ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo en la jurisdicción territorial que le corresponda.
2. Acopiar los datos necesarios para la elaboración del informe anual sobre la situación laboral que debe elaborar el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo.
3. Mediar en la solución de los reclamos individuales de trabajadores y trabajadoras y ordenar el cumplimiento de la ley o la normativa correspondiente cuando se trate de reclamos sobre obligaciones taxativas de la ley.
4. Inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral y las de protección de la familia, la maternidad y la paternidad.

5. Vigilar el cumplimiento de la protección del Estado de fuero o inamovilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras que las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones y convenciones colectivas indiquen.
6. Proteger y facilitar el ejercicio de la libertad sindical, la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras, el derecho a la negociación colectiva, y el ejercicio, por trabajadores y trabajadoras, del derecho a huelga dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde.
7. Imponer las sanciones por incumplimientos a la Ley y a la normativa laboral dentro de su jurisdicción territorial.
8. Las demás establecidas en las leyes laborales y sus reglamentos, así como aquellas que le designe el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

**Procedimiento para atender reclamos de trabajadores y trabajadoras.
LOTTT Artículo 513.**

El trabajador, trabajadora, o grupo de trabajadores y trabajadoras, podrán introducir reclamos sobre condiciones de trabajo, por ante la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción.

Los reclamos interpuestos serán atendidos por la Inspectoría del Trabajo de acuerdo al siguiente procedimiento.

1. Dentro de los tres días siguientes a haberse interpuesto el reclamo por el trabajador o trabajadora, la Inspectoría del Trabajo notificará al patrono o patrona para que comparezca a una audiencia de reclamo al segundo día hábil siguiente a haber sido notificado de acuerdo a lo establecido en esta Ley.

2. La audiencia de reclamo será en forma oral, privada y presidida por un funcionario o funcionaria del trabajo, con la asistencia obligatoria de las partes o sus representantes. Cuando se trate de un grupo de trabajadores y trabajadoras reclamantes, nombrarán una representación no mayor de cinco personas.
3. Si el patrono o patrona, o su representante no asiste a la audiencia de reclamo se pre sumirá la admisión de los hechos alegados por el trabajador o trabajadora reclamante y el inspector o inspectora del trabajo decidirá conforme a dicha confesión en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante.
4. En la audiencia de reclamo, el funcionario o funcionaria de trabajo deberá mediar y conciliar las posiciones. Si la conciliación es positiva, el funcionario o funcionaria del trabajo dará por concluido el reclamo mediante un acta, homologando el acuerdo entre las partes.
5. Si no fuera posible la conciliación, el patrono, patrona o sus representantes deberán consignar en los cinco días siguientes escrito de contestación al reclamo. Si el patrono, patrona o sus representantes no diera contestación dentro del plazo señalado se le tendrá como cierto el reclamo del trabajador, trabajadora o grupo de trabajadores y trabajadoras.
6. El funcionario o funcionaria del trabajo, al día siguiente de transcurrido el lapso para la contestación, remitirá el expediente del reclamo al Inspector o Inspectora del Trabajo para que decida sobre el reclamo, cuando no se trate de cuestiones de derecho que deben resolver los tribunales jurisdiccionales.
7. La decisión del inspector o inspectora del trabajo que resuelva sobre cuestiones de hecho, dará por culminada la vía administrativa y solo será

recurrible por vía judicial previa certificación del inspector o inspectora del trabajo del cumplimiento de la decisión.

Titularidad de las Inspectorías del Trabajo. LOTTT Artículo 508.

Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector o Inspectora del Trabajo, quien ejercerá la representación de aquella en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le trasmita el Ministro o Ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social.

Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo, en el ejercicio de sus funciones y competencias, podrán ejercer actos o acciones que garanticen la supervisión, divulgación y ejecución de sus propias decisiones.

Obligaciones del inspector o inspectora del trabajo. LOTTT Artículo 509.

Son obligaciones del Inspector o Inspectora del trabajo para el cumplimiento de la ley dentro de su jurisdicción:

1. 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.
2. Cumplir y hacer cumplir las instrucciones dictadas por el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.
3. Aprobar o negar las solicitudes que, con base a las obligaciones establecidas en la ley, realicen los patronos y patronas.
4. Decidir y hacer cumplir la norma en los casos de reclamos interpuestos por trabajadores y trabajadoras por incumplimiento de la ley.

5. Intervenir en los casos, de oficio o a petición de parte, en los casos donde haya peligro de extinción de la fuente de trabajo o de modificación de las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en la ley y en los casos de cierres de entidades de trabajo en protección del trabajo, del salario y de las prestaciones sociales.
6. Dictar medidas en protección del ejercicio de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva y del derecho de los trabajadores y trabajadoras a la huelga.
7. Determinar la organización sindical más representativa en caso de conflicto intersindical para la negociación colectiva, mediante los procedimientos establecidos.
8. Sustanciar y decidir sobre la calificación de las faltas en que pudiera haber incurrido un trabajador o trabajadora.
9. Garantizar el reenganche y sustitución de derechos de los trabajadores y trabajadoras a quienes se le haya violentado su fuero o inamovilidad laboral.
10. Intervenir y mediar para facilitar los acuerdos en la negociación de la convención colectiva de trabajo, en los pliegos de peticiones y en la solución de los conflictos colectivos de trabajo.
11. Sustanciar y decidir en los procedimientos de sanción por incumplimiento de la Ley dentro de su jurisdicción.
12. Las demás que le asignen la Constitución, las leyes y el ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.

Manual Corporativo de Políticas Normas y Planes de Recursos Humanos de PDVSA, en su capítulo 09 Relaciones Laborales Boletín N°: RH-09-04-NR (2015).

Establece en su objetivo los procedimientos para la implementación de las medidas disciplinarias aplicables a los trabajadores de la empresa y para el funcionamiento de los Comités Laborales. Específicamente el objeto a desarrollar del trabajo de investigación es sobre las medidas disciplinarias aplicable.

Para que la aplicación de medidas disciplinarias logre su objetivo debe:

- ✓ Ser aplicada en corto plazo de la ocurrencia del hecho, de tal manera que la persona entienda la razón de ella o hasta dentro de 30 días continuos del conocimiento de la falta, de tal manera que el trabajador comprenda los motivos de llamado de atención, si fuese necesaria la realización de una investigación por GSI, para lograr la determinación de responsabilidad por parte del trabajador en el hecho.
- ✓ Debe ser congruente en el sentido en que todos los que cometen la misma falta le debe ser aplicada consecuentemente.
- ✓ Aplicarse con el grado de proporcionalidad respecto a la falta cometida.

De acuerdo a este Manual, la corporación ha establecido tres (3) tipos de medidas disciplinarias, las cuales son:

- a) Llamado de atención verbal (asociado a faltas leves)
- b) Llamado de atención escrito (Por reincidencia de faltas leves o asociadas a faltas graves)
- c) Terminación de relación laboral (Finalización definitiva del vínculo de trabajo).

Llamado de Atención Verbal.

Cuando el supervisor aprecie que se trata de una falta leve, no reiterada o poco frecuente, pero que incide negativamente en la relación de trabajo, podrá llamar la atención verbalmente al trabajador. Este tipo de medida debe aplicarse

inmediatamente después que el trabajador incurra en la falta y notificarse al afectado en el curso de una entrevista privada convocada por el supervisor inmediato. De esa entrevista el supervisor deberá dejar constancia por escrito, realizando una breve descripción de los hechos, la cual será remitido a la gerencia de Recurso Humanos a fin de que repose en el expediente personal del empleado. Siendo obligación de Recursos Humanos retirarla al transcurrir seis (06) meses.

Entre las faltas o irregularidades que podrían originar un llamado de atención se mencionan:

- a) Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo.
- b) Falta de atención debida al público o a terceros durante la jornada y horario de trabajo.
- c) Omisión de la notificación correspondiente en caso de inasistencia justificada al trabajo.
- d) Mantener una conducta no armónica en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, suplentes, subalternos, clientes o particulares.

Llamado de Atención por Escrito

Todo llamado de atención tiene el propósito de lograr que el trabajador no reincida en la falta. La reincidencia puede constituir razón suficiente para que la empresa se vea obligada a terminar la relación laboral. Cuando un trabajador reincida en su falta o cuando la naturaleza de la falta cometida no puede ser tipificada como “leve”, debe hacerse un llamado de atención por escrito.

Entre las faltas o irregularidades que podrían originar un llamado de atención escrito se mencionan:

- a) Haber sido objeto de tres (3) llamados de atención verbales sobre una misma falta en un período de dos (02) meses.
- b) Conducta negligente en el manejo de expedientes, documentos, útiles, herramientas de trabajo y activos de la Empresa.

- c) Incumplimiento de normas internas.
- d) Ineficiencias en el desempeño laboral
- e) Inasistencia injustificada con omisión de la notificación oportuna (sin que llegue a acumularse tres (3) en un período de un (1) mes).
- f) Incumplimiento reiterado del horario de trabajo (sin que lleguen a acumularse cuatro (4) inobservancias en un lapso de un (1) mes).

Si durante la entrevista privada en donde se le notifique al trabajador sobre la imposición de un Llamado de Atención por Escrito, éste se negare a firmar la carta en señal de acuse de recibo, el supervisor inmediato junto con los testigos levantarán y firmarán un acta donde se dejare constancia de la negativa del trabajador.

.Terminación de Relación Laboral.

En los casos en que la falta cometida por el trabajador sea de una gravedad tal que pueda ser objeto de un llamado de atención verbal o escrito, la Empresa podrá proceder al despido del trabajador cumpliendo con el procedimiento establecido en la legislación laboral vigente.

Respecto a los trabajadores considerados de Dirección de acuerdo a la definición establecida en el artículo 37 de la LOTTT, al no gozar de estabilidad, para la terminación del vínculo laboral con este personal no será necesaria justificación por lo que bastara con la aprobación de la máxima autoridad de la filial o negocio de adscripción del trabajador, tampoco serán sometidos al conocimiento del comité laboral, debiendo únicamente asesorarse con la Consultoría Jurídica a los fines de ser orientado en la forma de realizar la notificación de despido.

Acuerdo de desempeño.

Es una medida de naturaleza correctiva, la cual consiste en revisar conjuntamente, empleado y supervisor el desempeño o conducta del trabajador que amerite un cambio para optimizarlo.

El supervisor debe escuchar los alegatos que pueda tener el trabajador así como razones sean personales, relacionadas con la empresa o con el sistema de trabajo, de ser necesario y posible hacer ajustes por su parte y establecer conjuntamente los compromisos que el trabajador se compromete a hacer y dejarlos escritos y hacer seguimiento periódico a su cumplimiento. Existen unas clasificaciones o procedimientos de acuerdos de desempeños tales como:

Acuerdo de desempeño verbal

Esta medida aplica cuando la desviación no es muy seria en cuanto a su naturaleza, pero tiene un impacto negativo en el medio de trabajo. El acuerdo debe darse inmediatamente de observada la desviación. Ha de darse en una entrevista propiciada por el Supervisor.

Una vez realizada la entrevista, el Supervisor completa el formato "Constancia de Acuerdo Verbal", el cual proveerá documentación escrita de la conversación sostenida. El formato será luego colocado en los archivos que mantiene el Supervisor.

Faltas que podrían originar una Acuerdo de desempeño verbal son:

- 1) Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes a la posición
- 2) Omisión

El Supervisor puede evaluar la situación para determinar si la conducta mejora. Si es así, el formato de Amonestación Verbal puede ser sacado del archivo. Si la conducta continúa, podría proceder una Amonestación Escrita.

Acuerdo de desempeño escrito.

Esta medida se aplicará mediante acuerdo que elabora el Supervisor inmediato en concordancia con el Superintendente de Recursos Humanos.

Se utilizan tres tipos de acuerdos cuyo contenido varía en relación a la gravedad de la falta cometida. El acuerdo, se entrega al Empleado en la entrevista convocada por el Supervisor. Este conversará la naturaleza y seriedad del incidente, como de las acciones a ser tomadas. El acuerdo debe reseñar la (s) falta (s) en forma objetiva, siempre utilizando términos respetuosos que motiven al trabajador a rectificar su conducta.

Entre las faltas que podrían originar un acuerdo de desempeño escrito están:

- a) Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes a la posición.
- b) Haber hecho acuerdos de desempeño anteriores sin resultado positivo sobre una misma falta.
- c) Faltar el respeto al resto al personal de La empresa
- d) El incumplimiento reiterado del horario de trabajo.
- e) Inasistencia
lleguen a acumularse tres (3) en el período de un mes (30 días).
- f) Incumplimiento de las Normas y Procedimientos de la Empresa

El acuerdo debe ser firmado por el Empleado, como constancia de compromiso a su cumplimiento. El original debe enviarse Superintendente de Recursos Humanos y la copia es conservada por el Supervisor.

Si el Empleado rehúsa firmarla, el Supervisor le comunica que puede apelar ante los niveles superiores de La Empresa y/o ante la Gerencia de Recursos

Humanos. El supervisor escribe un informe de la conversación con el trabajador indicando que este se negó a firmar un acuerdo de desempeño y lo envía a Recursos Humanos para archivo del trabajador y si considera que se deben tomar otras acciones ya con objetivo de sancionar al trabajador, comunicarlo a su gerencia, y esta Recursos Humanos para conjuntamente analizar y decidir las acciones a seguir.

Retiro de Acuerdo de desempeño.

El Supervisor evalúa si el Empleado mejora su comportamiento y conjuntamente con el Superintendente de Relaciones Industriales determina cuánto tiempo puede el acuerdo de desempeño mantenerse en el archivo del Empleado. Este tiempo se determina por la seriedad y naturaleza de la falta.

- a) 6 meses en caso de una falta leve
- b) 12 meses en caso de una falta grave

El Supervisor puede determinar con el Superintendente de Relaciones Industriales si la carta de acuerdo de desempeño es cancelada o mantenida al finalizar el lapso determinado.

Suspensión Disciplinaria

Esta medida consiste en relevar al Empleado provisionalmente del desempeño de sus funciones cuando éste ha cometido o se haya involucrado en una falta calificada grave, porque se presume que su permanencia en la posición podría constituir peligro para el personal o propiedades de La Empresa o entorpecer las investigaciones que se estén realizando sobre el caso.

El Superintendente de Recursos Humanos ha de aprobar la aplicación de esta medida. Una vez suspendido el Empleado, el Superintendente de Recursos Humanos analiza el incidente y los resultados de la investigación, como determina quienes entre la Gerencia de Legal, Auditoría y/o Seguridad han de conocer el caso, al igual que informar al Supervisor de las acciones a seguir.

El Superintendente de Recursos Humanos recaba y acumula pruebas en el caso de una reclamación del Empleado o su representante. En cualquier caso, la medida de suspensión debe cesar en un plazo no mayor de quince (15) días, durante el cual una investigación completa sobre el caso ha de hacerse. El Superintendente de Relaciones Industriales y el Supervisor del empleado decidirán qué es más apropiado, si un acuerdo de desempeño escrito o Terminación de la relación laboral.

Casos que ameriten el despido de un trabajador a juicio del Supervisor

En el caso de que un Supervisor considere que un empleado haya cometido una falta que sea considerada como una causa inminente de despido, debe avisar de inmediato al Gerente del área correspondiente explicando los detalles del caso. El Gerente del área lo comunicará a la Gerencia de Recursos Humanos, quien convocará a un comité conformado por la Gerencia involucrada y las Gerencias de Seguridad y Legal. Basado en el análisis correspondiente, este Comité recomendará la acción disciplinaria a ser tomar.

Vara (2012 p 29,30) En su revista de la Facultad de Ciencia Jurídica de la Universidad Monteávila, Derecho y Sociedad titulada **“La estabilidad y la Inamovilidad su Aplicación”** La inamovilidad se encuentra establecida en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras como también se encuentra en la norma prevista en el artículo 422, que es adjetiva ya que establece el procedimiento sobre calificación de falta en inamovilidad, y que su intención es proteger cualquier modificación que imponga el empleador, que pueda traducirse en perjuicio para el trabajador.

La inamovilidad la encontramos materializada en dos formas:

- 1) Calificación de falta
- 2) Reenganche

Ambas se tramitan o sustancian frente a la autoridad administrativa del trabajo. En la primera acciona el patrono, en la segunda lo hace el trabajador. Esta inamovilidad no se traduce en la prohibición concreta de despedir, trasladar o

desmejorar las condiciones de trabajo; está permitido despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo siempre que medien una causa justa y se obtenga previamente la autorización del Inspector del Trabajo. Estos dos requisitos causan justa y autorización previa son elementos concurrentes, deben coexistir antes de proceder al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo.

En la llamada inamovilidad primero el patrono solicita la calificación de la falta, para que luego siguiendo el procedimiento pautado, la autoridad administrativa del trabajo pueda autorizar el despido. Autorizado el despido, este no opera automáticamente, sino que el empleador, si lo considera conveniente, procede a poner fin a la relación de trabajo, haciendo efectivo el trabajo.

Bases Legales.

Las bases legales vienen hacer aquel cúmulo de normativas que dan sustento jurídico a esta investigación entre las cuales se pueden mencionar:

La **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, establece en su artículo 93 lo siguiente:

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

En Venezuela, la Constitución Bolivariana de 1999, contiene el cuerpo de derechos laborales más evolucionado del mundo. Por ejemplo: a) la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales (**Art. 89.1**); es decir, que los derechos y beneficios de los trabajadores, cualquiera sea su origen, son verdadero derechos adquiridos.

Para la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esos derechos y beneficios pasaron hacer absolutamente intocables, reconocimiento del principio de la primacía de la realidad o de los hechos.

Se determinará la responsabilidad del servicio que el trabajador presta a través de intermediarios o contratistas (**Art. 94**); el carácter de ilícito laboral de la simulación o fraude a la ley en materia laboral con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la legislación del trabajo (**Art., 94**), garantía de funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma orientada por los principios gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad o de los hechos, la equidad y la rectoría del juez en el proceso, y el derecho de huelga de los trabajadores del sector público.

Todo ellos están orientados a evitar el despido injustificado, reconociendo una indemnización correspondiente si tal despido ocurre en base a este principio, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

De acuerdo a lo antes expuesto, el Estado venezolano protege el derecho al trabajo y da garantías de permanencia a los trabajadores con el propósito de evitar un proceder arbitrario por parte del patrono...

Ley Orgánica del Trabajo. Las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT)

De conformidad con el **artículo 72**, existen unas causales para proceder en la suspensión de la relación de trabajo según sea el caso, de los cuales se indican en sus literales.

La suspensión de la relación de trabajo no pone fin a la relación de trabajo existente entre el patrono y el trabajador (**Art. 71**) y mientras ella se prolongue el trabajador no estará obligado a prestar servicios personales, ni el patrono remunerarlo (**Art. 73**).

El **artículo 74**, establece inamovilidad laboral para los trabajadores en estado de suspensión de la relación de trabajo.

De acuerdo con estos artículos, queda entendido, que durante la suspensión los trabajadores no podrán ser despedidos, ni trasladado, ni desmejorados sin una causa justificada.

El artículo 85. “La estabilidad es el derecho que tiene los trabajadores y trabajadora a permanecer en su puesto de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad laboral en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despido contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos”.

El (art. 94) **“Los trabajadores y trabajadoras, protegido por la inamovilidad no podrán ser despido, ni trasladado, ni desmejorados, sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el ente administrativo la Inspectoría del Trabajo. El trabajador o trabajadora protegido por la inamovilidad laboral son contrarios a lo previsto en la Constitución y esta Ley”**

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social del trabajo. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizarán mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismo o reposiciones inútiles”.

Reglamento de La Ley Orgánica del Trabajo

El **artículo 39**; además de la prevista en el **artículo 94** de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, son supuesto de suspensión de la relación de trabajo de acuerdo a los siguientes literales;

- a) El mutuo acuerdo de los sujetos de la relación de trabajo, expresado por escrito. El Inspector del Trabajo le impartirá su homologación al convenio, si las partes así se lo solicitaren.
- b) La medida disciplinaria adoptada por el empleador siempre que:
 - i. No excediera de quince (15) continuos.
 - ii. Estuviere prevista en la convención, acuerdo colectivo o reglamento interno que rijan en la empresa.
 - iii. Se fundamentare en conducta imputable al trabajador de la prevista en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.
 - iv. Fuere debidamente notificada por escrito, ante de que hubieren transcurrido treinta (30) días continuo desde aquel en que el patrono haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para aplicar la medida disciplinaria.
 - v. Se garantice al trabajador el derecho a la defensa.

El artículo 40, “si la relación de trabajo por fuerza mayor excediera de sesenta (60) días continuos, los trabajadores afectados podrán retirarse justificadamente”.

Decreto de Ley de Inamovilidad Laboral.

Artículo 1.- Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene por objeto proteger la estabilidad del proceso social del trabajo y el libre ejercicio del derecho a la participación de los trabajadores y trabajadoras desde las entidades

de trabajo, tanto públicas como privadas; erradicando los despidos sin causa justificada, en los términos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Artículo 2.- Se ordena la inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras por un lapso de tres (3) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, en consecuencia y como garantía de la estabilidad en el proceso social de trabajo, no se podrán realizar despidos sin causa justificada y con apego a los procedimientos establecidos en la legislación laboral.

El artículo 3 contempla que: “Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio”.

El artículo 4 señala que: “Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres meses al servicio de un patrono, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen para la fecha del presente Decreto (29-03-05) un salario básico mensual superior a Seiscientos Treinta y Tres Mil Seiscientos Bolívares (Bs. 633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige”.

Sin embargo, es importante señalar que la inamovilidad no es absoluta, es decir, conserva su vigencia hasta tanto se produzca un hecho imputable al trabajador que permita al patrono a través de los órganos del Estado despojarlo de tal derecho para proceder a su despido o hasta tanto se cumplan los términos o condiciones establecidas en la Ley para extinguirse.

Artículo 6.- En caso de que algún trabajador o trabajadora sea despedido o despedida sin justa causa, podrá ejercer dentro del lapso correspondiente su derecho a la protección mediante las acciones establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, solicitando la reincorporación a su puesto de trabajo ante las instancias competentes del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del Proceso Social de Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales a que haya lugar.

Bases Legales Internacionales.

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio N° 87 de la OIT (1948) “Ratificación por la República de Venezuela registrada el 20 de Septiembre de 1982; Gaceta Oficial N° 3011 Extraordinaria del 03-09-1982”.

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Dado en 1948, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo dio origen a este convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, considerando como bases fundamentales dos enunciado dicho en su preámbulo.

Que este convenio funcione como un medio susceptible de mejorar las condiciones de trabajo y garantice la paz, mediante la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical:

- Ø Para el progreso constante , es esencial la libertad de expresión y de asociación
- Ø Sobre las bases, el presente convenio crea principios esenciales en el derecho laboral, lo más importantes los siguientes:

Tanto los trabajadores como los empleadores, sin distinción alguna tienen el derecho de constituir sus organizaciones o filiarse a las mismas, siendo el único requisito el de estar de acuerdo con el estatuto de estas.

La no intervención de las autoridades públicas a limitar el ejercicio de la libertad sindical.

La vía administrativa no puede dar la disolución o suspensión de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Esto configura un gran avance en el derecho laboral, sobre todo a los trabajadores (que siempre fueron las partes más débil) puesto que les da poderes de unirse y así protegerse mutuamente unos a otros ante un eventual abuso del empleador. En este caso, al dar libertad de unirse en sindicatos a empleadores o trabajadores lo coloca en un mismo nivel.

También sería valido indicar los aportes que realiza respecto a la federaciones y confederaciones, a la personalidad jurídica de los sindicatos, y que la legislación nacional no debe menoscabar en ningún nivel los principios dados en este convenio.

Declaraciones Internacionales

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), “Suscrita por la República de Venezuela el 22 de Noviembre de 1969, entró en vigor el 18 de Julio de 1978, y fue ratificada por el Congreso de la República de Venezuela a través de la “Ley Aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica“,

publicada en la Gaceta Oficial N° 31.256 del 14 de Junio de 1977; también reconoce:

En su **artículo 14** como un “Derecho al trabajo y una justa retribución”. **“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto la permitan las oportunidades existentes de empleo”**.

Y en su **artículo 37** Como “Del deber de trabajar”. **“Toda persona tiene deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener, los recursos para su subsistencia o beneficio de la comunidad”**. El sistema jurídico laboral tiene, pues, un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) “suscrita por Venezuela mediante Resolución N° 210 del 10 de Diciembre de 1948.

Tiene como finalidad reconocer y Proteger los derechos esenciales del hombre, los cuales no nacen del hecho de ser natural de un determinado Estado, sino que tiene como fundamento los atributos de la persona humana. De allí la necesidad de instrumentar una protección internacional de carácter coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados miembros de la convención.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social e igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo. Consagrando los siguientes precepto en su **artículo N° 23**.

- 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Procedimiento de Calificación de la Falta o de Autorización para el Despido, Traslado o Desmejora de un Trabajador que goza de Inamovilidad Laboral.

Este trámite contenido en el **artículo 89 LOTTT**, constituye un requisito que debe cumplir el patrono cuando por causas justificadas desee despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo a cualquier trabajador que goce de inmovilidad laboral producto del denominado fuero sindical, pues según dispone el artículo 89, se considerará irrisorio cualquier despido de esta categoría de trabajadores omitiendo el citado procedimiento administrativo laboral.

Cuando un patrono pretenda despedir a un trabajador que goce de estabilidad laboral y considere el despido como justificado, está en la obligación de participar el despido al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del trabajo competente, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes y explicar las causas del despido; de no hacerlo se considerará que el despido lo hizo sin justa causa, con las consecuencias legales que ello acarrea (reenganche del trabajador a su puesto de trabajo, pago de salarios caídos o pago doble de prestaciones sociales para el caso de que el trabajador renuncie al reenganche).

En todo caso de despido justificado a trabajadores que estén amparados por la estabilidad laboral, la carta que informe al trabajador de su despido, debe indicar con detalle y exactitud, cómo, cuando y dónde sucedieron los hechos que dieron lugar al mismo, ya que estas causas deberán ser las mismas que se aleguen en el escrito que se dirigía posteriormente al Tribunal notificando el despido. Sino se colocan las causas del despido en la carta dirigida al trabajador y éste solicita el reenganche o demanda al patrono por un supuesto despido injustificado, se tendrá injustificado el despido debido a que en la carta de despido hecha el trabajador no se señalaron las causas justificadas que existieron para tomar decisión.

Manual Corporativo de Políticas, Normas y Planes de Recursos Humanos Normas Para el Manejo de Medidas Disciplinarias y Comités Laborales

Las disposiciones de esta Norma son aplicables a todo el personal de Petróleos de Venezuela, S.A., de sus empresas mixtas, y filiales de naturaleza petrolera.

La acción disciplinaria, ejercida por la Corporación, invoca a la imposición de una sanción a un empleado que no cumple con las normas y leyes establecidas como guías de conducta en el empleo, su eficacia radica en aplicarla al comportamiento erróneo del empleado y no al empleado como persona. La correcta aplicación de las medidas disciplinarias, fomenta el correcto proceder de los demás miembros de la organización, general o filial.

Mientras el comportamiento de los trabajadores no se aleje de las conductas aceptables, no hay necesidad de la aplicación de medidas disciplinarias. El propósito de la aplicación de medidas disciplinarias es modificar el comportamiento que pueda producir un impacto negativo en el logro de los objetivos de la Corporación, por lo tanto se debe tratar que el receptor la vea como un aprendizaje más que como un castigo.

Para que la aplicación de medidas disciplinarias logre su objetivo debe:

- Ser aplicada al corto plazo de la ocurrencia del hecho, de tal manera que la persona entienda la razón de ella dentro de los 30 días continuos del conocimiento de falta, de tal manera que el trabajador comprenda los motivos de la falta y los motivos del llamado de atención. Si fuera necesaria la realización de una investigación por parte de la GSI para lograr la determinación de responsabilidad por parte de un trabajador en el hecho, el término de 30 días indicado anteriormente se suspende y se reactiva finalizada la investigación de la GSI.
- Debe ser congruente en el sentido en que todos los que comentan la misma falta debe ser aplicada consecuentemente.
- aplicarse con el grado de proporcionalidad respecto a la falta cometida.

Jurisprudencias.

Sentencia N° 1197 de Tribunal Supremo de Justicia - Sala Político Administrativa de 9 de Noviembre de 2016

Mediante Oficio Nro. 2884/2016 de fecha 18 de julio de 2016, recibido en esta Sala el 29 de septiembre de ese mismo año El Tribunal Sexto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, remitió el expediente identificado con el alfanumérico GP02-L-2016-000902, contentivo de la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, ejercida por la abogada M.C.G., actuando en nombre propio, contra la empresa MERCADOS DE ALIMENTOS, C.A. (MERCAL, C.A.), por haber declarado el referido Tribunal, en sentencia del 12 de julio de 2016, la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo.

Pero una vez que se pronuncia la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia declaró que el PODER JUDICIAL si tiene JURISDICCIÓN para conocer y decidir la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos ejercida por la ciudadana MARINA CÁCERES GAMBOA contra la empresa MERCADOS DE ALIMENTOS, C.A. (MERCAL, C.A.).

Esta decisión fue porque se demostró que el trabajador si era un empleado de dirección por lo tanto no goza del decreto de inamovilidad laboral. Ya que quedan exceptuados de la aplicación de referido Decreto, los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección de temporada u ocasionales. Se observa que en fecha posterior a la emisión de la sentencia que declaró la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, ello es el 15 de julio de 2015, la actora consignó oficio de notificación sin número de identificación ni fecha, suscrito por el Cnel. T.G., en su condición de Presidente de la empresa demandada, en el cual se le informan entre otras cosas “que las responsabilidades y funciones inherentes al cargo desempeñado dentro la empresa Mercal C.A., lo califican como trabajador de dirección, según la naturaleza del servicio prestado.

Cabe resaltar que lo determinante en la decisión que adoptó la Sala Político Administrativa del TSJ para revocar la sentencia consultada fue precisamente la función desempeñada por el trabajador, es decir, *la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono. Es decir, la calificación de un empleado como de dirección dependerá siempre de la naturaleza real de los servicios prestados, antes que de la denominación que acuerden las partes para el cargo ocupado o que unilateralmente imponga el empleador.”* ello en aplicación a los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y de la primacía del contrato realidad.

Determinar si un trabajador es de dirección o no es lo que al final va permitir al patrono escoger la vía jurídica idónea para proceder al despido del mismo al

momento de ocurrir en una falta, por cuanto si es de esta categoría de trabajador no lo ampara el decreto Ley de Inamovilidad laboral, es decir, no hay que calificar el despido y obtener autorización ante la Inspectoría del Trabajo sino que simplemente se procede a participar el despido. Si no es trabajador de Dirección, necesariamente habría que calificar el despido ante el órgano competente y obtener la providencia administrativa que declare CON LUGAR la autorización para el despido por estar en causa justificada de despido.

Definición de Términos Básicos.

- Ø **Certificación:** Documento que, según origen público o privado, según la investidura de la persona que lo extiende, hace plena prueba respecto de los terceros en cuanto a la veracidad de un acto o hecho.
- Ø **Denuncia:** Hecho facultativo u obligatorio de poner en conocimiento de la autoridad competente una determinada circunstancia y/o hecho.
- Ø **Derecho:** Es una rama del derecho cuyo fin principal es proteger al trabajador. Está inspirado en criterios de humanismo y protección.
- Ø **Desacato:** No acatar una Norma, Ley u orden.
- Ø **Desmejoramiento:** Deterioro o menoscabo desmejora de un trabajador en sus condiciones de trabajo. Acción y efecto de desmejorar.
- Ø **Despido:** Se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario
- Ø **Derecho Laboral:** Es una rama nueva en formación inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al Derecho clásico, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público.

- Ø **Delito:** es definido como una conducta, acción u omisión típica (descrita por la ley), antijurídica (contraria a Derecho) y culpable a la que corresponde una sanción denominada pena con condiciones objetivas de punibilidad.
- Ø **Estabilidad Laboral:** es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.
- Ø **Flagrancia:** Lo que se está ejecutando o haciendo en el momento actual, hecho delictivo que se descubre en el mismo momento de su realización; y cuya comisión en público ante diversos testigos, facilita la prueba y permite abreviar el procedimiento.
- Ø **Inamovilidad:** Prerrogativa de la cual gozan ciertas categorías de trabajadores, tanto del sector público y del privado, en virtud de la cual no podrán ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el Inspector de Trabajo, el despido, traslado o desmejora de un trabajador protegido por inamovilidad, según sea el caso, son contrario a la Constitución y a la ley.
- Ø **Inspección y Diagnóstico:** Inspeccionar, diagnosticar y documentar los activos registrados en el Sistema de Gestión y Control de Mantenimiento (SAP-PM), administrando los recursos de mantenimiento mediante los avisos de mantenimiento y detectando oportunidades de mejora dentro del proceso.
- Ø **Inspectoría del Trabajo:** es un órgano dependiente del Ministerio del Trabajo y este tiene una sede en cada Estado. La Inspectoría del Trabajo, estará a cargo de un Inspector y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las Instrucciones del Ministerio del Trabajo.

- Ø **Medida Disciplinaria:** conjunto de medidas con el fin de corregir y mejorar el desempeño del trabajador y adaptarlo al esquema normativo establecido en la legislación laboral, las Normas de La Empresa, el puesto que ocupa y el contrato individual de trabajo.

- Ø **OIT:** Es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representante de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos.

- Ø **Presunción:** Razonamiento que admite como verdadero lo que no es más que probable.

- Ø **Programación:** Coordinar y controlar en tiempo, recursos, estatus, prioridades y espacios físicos la ejecución de las actividades de acuerdo a las responsabilidades contenidas en las órdenes de mantenimiento.

- Ø **Trabajo:** Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia.

- Ø **Trabajador:** Se define trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

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. De acuerdo a ello, Balestrini, M. (2006:125) 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”.

Tipo de Investigación.

Para el doctor Jorge Witker (1995 p, 13) este tipo de investigación documental se recoge la información de fuentes documentales, como libros, revistas, manuales, periódicos tratados, enciclopedias, conferencias, etc. Cabe señalar que esta investigación es la que más se lleva a cabo por los juristas, y es por ello que a lo largo de esta obra se profundiza en sus respectivas técnicas.

De acuerdo con Arias (2006) la investigación documental, es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales, el propósito de esta investigación es el aporte de conocimientos.

Una investigación jurídica dogmática, en toda la extensión de la palabra, concibe el objeto del derecho como aquel constituido por las fuentes formales que lo integran, ya que todo el derecho debe emanar, necesariamente de la ley, la costumbre, sus principios generales y la jurisprudencia. El hecho de que la investigación jurídica dogmática investigue, en palabras de Harper, “lo que los hombres dicen que hacen con el derecho” y no lo que realmente hacen con él, no la convierte en una metodología con poca validez científica; esta se adquiere verificando la credibilidad de las fuentes del derecho consultadas.

Por lo anteriormente expuesto, se logra identificar que el estudio que se está desarrollando destaca un carácter documental, ya que en su esencia, el mismo busca dar a conocer un análisis de las medidas disciplinarias a los trabajadores.

Método y Técnica de Investigación Jurídica.

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

Tamayo (1999), lo describe como la expresión operativa del diseño de investigación y que específica concretamente como se hizo la investigación (p. 126). La técnica usada o implementada para la investigación jurídica exegética y sistemática es esencialmente documental.

Fase de la Investigación.

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

Fase I: Determinar las medidas disciplinarias aplicables a un trabajador que ha cometido una falta de acuerdo a lo establecidos en la normativa interna de PDVSA, ENT., y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora.

El ordenamiento jurídico venezolano, permite la aplicación de medidas de despido a los trabajadores que cometen faltas en su actividad laboral y ello está

contenido en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

En PDVSA existe un procedimiento interno contenida en el “Manual Corporativo de Políticas, Normas y Planes de Recursos Humanos”, en el cual se detalla el procedimiento para la implementación de las medidas disciplinarias aplicables.

Fase II. Identificar cuáles son los factores que pudieran incidir en la ocurrencia de hurto (materiales estratégicos y herramientas de trabajo) en el área de mantenimiento del distrito Centro, sede de mantenimiento mayor de PDVSA ENT.

Como consecuencia de la crisis y recursos económico limitado, se han debilitados los factores personales y de seguridad generando un alto índices de hurtos y pérdida de materiales, equipos y herramientas.

Fase III Diseñar un procedimiento que permita al patrono aplicar las medidas disciplinarias a un trabajador que ha cometido una falta contra la entidad de trabajo.

Se debe determinar la circunstancia de tiempo, modo y lugar en que el trabajador ha incurrido en esa falta para poder saber de manera clara que tipo de falta cometió, si es una falta leve, una falta grave, si es una inobservancia de normas y procedimientos y consecuentemente determinar el tipo de medidas disciplinarias aplicar, por que la medida disciplinaria que se aplique va depender de la gravedad de hecho de la falta cometida

Fuentes de Conocimiento Jurídico

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

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, Código Penal, Código Orgánico Procesal Penal.

También es menester hacer el reconocimiento del uso de las normas interna de PDVSA, Manual Corporativo de Políticas, Normas y Planes de Recursos Humanos, La Convención Colectiva y Código de Conducta Ética Socialista de los Trabajadores y Trabajadoras, Jurisprudencia, que fue de ayuda para el mejor entendimiento del tema en estudio, además de las fuentes antes mencionadas, es importante el resaltar el uso que se realizó a la Doctrina Jurídica, para obtener un conocimiento amplio y de esta manera lograr desarrollar el objetivo principal del estudio que se esta ejecutando.

CAPITULO IV

RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Finalizada la información perteneciente al tema se hace necesario la determinación del objeto de la investigación del presente trabajo, en cuanto se refiere a la potestad que le otorga a la Inspectoría del trabajo para decretar medidas cautelares; para lo cual se llevó a cabo los métodos de exegético y sistemático con la finalidad de obtener la descripción de conocer a fondo el problema del mismo estudio.

Resultado Fase I:

El ordenamiento jurídico venezolano, permite la aplicación de medidas de despido a los trabajadores que cometen faltas en su actividad laboral y ello está contenido en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)., la cual menciona cuales son las causa justificada de despido:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respecto 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 periodo de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

- g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
- h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j) Abandono del trabajo.
- k) Acoso laboral o acoso sexual.

En PDVSA existe un procedimiento interno contenida en el “Manual Corporativo de Políticas, Normas y Planes de Recursos Humanos”, en el cual se detalla el procedimiento para la implementación de las medidas disciplinarias aplicables.

De acuerdo a este Manual, la corporación ha establecido tres (3) tipos de medidas disciplinarias, las cuales son:

- Llamado de atención verbal (asociado a faltas leves)
- Llamado de atención escrito (Por reincidencia de faltas leves o asociadas a faltas graves).
- Terminación de relación laboral (Finalización definitiva del vínculo de trabajo).

Debemos tomar en consideración lo que establece el ordenamiento jurídico, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y la Inamovilidad Laboral.

Resultado Fase II:

Existen dos factores a considerar:

a) Factor Personal (humano):

En el desarrollo de esta fase es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación de la persona. En general motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada

manera, es decir, que origina un comportamiento. La motivación representa la acción de fuerza activa o impulsora, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativa esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio. Es importante destacar los principios que deben permanecer en el comportamiento de cada trabajador, son:

- Ø **Ética**, conducción de actividades con estricto apego a los principios y asumiendo plenamente sus obligaciones.
- Ø **Integridad** conducta signada por la honestidad.
- Ø **Valores**, que caracteriza su cultura y determinan su actuación en cualquier lugar donde se desarrollan sus actividades.
- Ø **Actitudes** disposición de ánimo, usualmente determinada a través de la eficiencia y establecimiento de acciones constantes, es la realización de una intención o propósito.

Según Chiavenato (1994) "Administración de los Recursos Humanos" existe tres premisas que explican el comportamiento humano.

- **El comportamiento es causado:** Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente. El comportamiento es causado por estímulo interno y externo.
- **El comportamiento es motivado:** En todo comportamiento existe un "impulso" un "deseo" una "necesidad" una "tendencia" exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- **El comportamiento está orientado hacia objetivos:** En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

La conducta motivada requiere de voluntad, asimismo, la motivación presenta ciertos componentes tales como:

- Ø **Oportunidad:** Es la probabilidad real de realizar un acto deshonesto sin ser descubierto, la oportunidad es necesaria para la ocurrencia del hurto, de hecho en general el foco de las empresas es reducir la oportunidad a través de sistema de vigilancia y diversos controles.
- Ø **Necesidad:** es una sensación de carencia que tienen todos los seres humanos que se satisfacen de diferente manera. Productos tecnológicos o modas del momento, no siendo producto de primera necesidad. El empleo deshonesto justifica su actuar a través de la necesidad por el producto sustraído, explicado en necesidades económicas apremiantes. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que la necesidad por dicho producto es más emocional ya que muchas veces se hurtan.

Racionalización de la conducta.

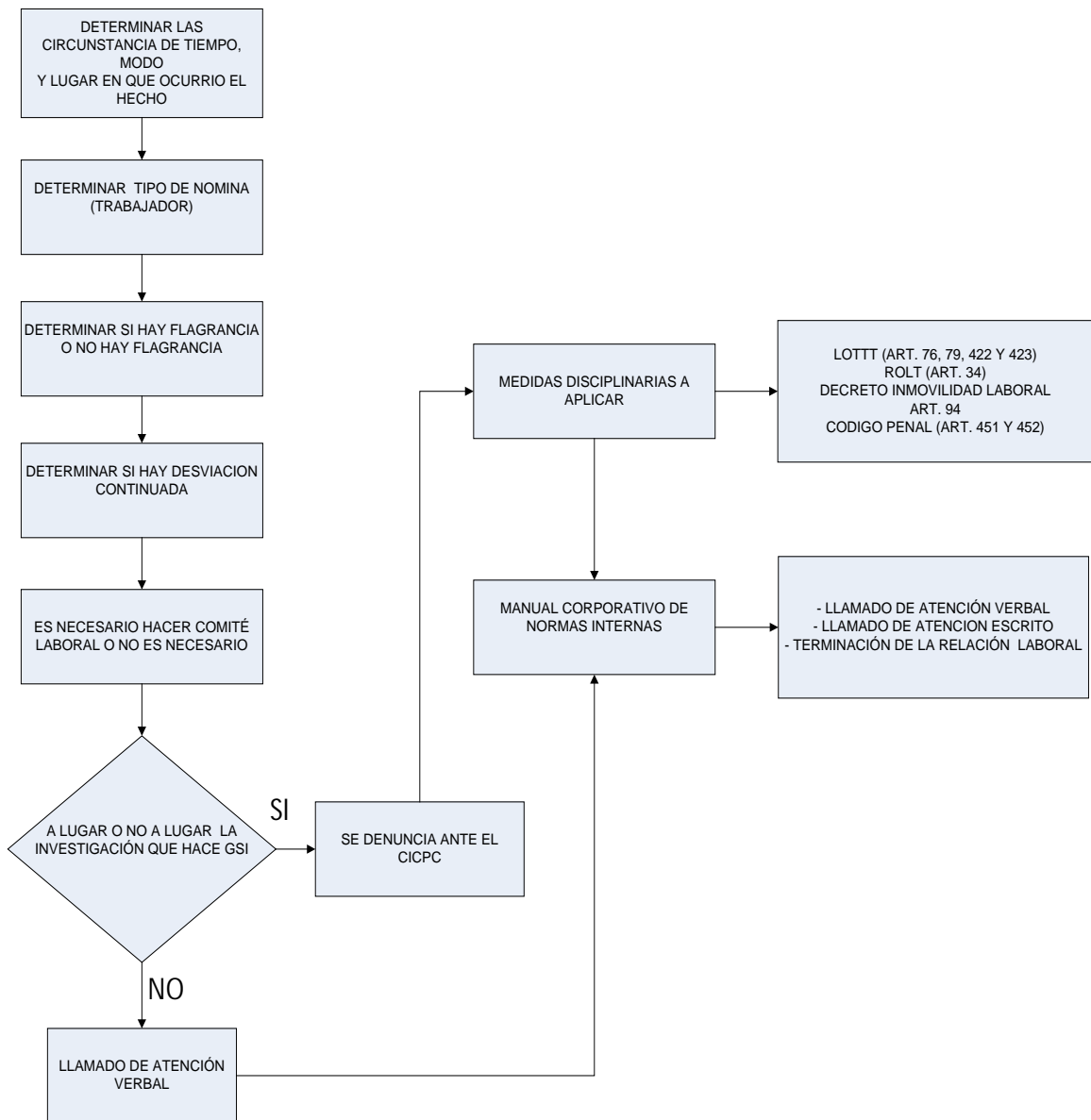
Se entiende como un proceso psicológico de los empleados para justificar su conducta racionalizándola para hacerla aceptable para si mismo frente a los demás. De lo antes expuesto, se determina que los factores personales con mayor incidencia en la ejecución de hurtos están principalmente relacionados con la motivación del trabajador, con su necesidad y oportunidad de hurtar, así como con su intención que es un reflejo de su actitud.

b) Factor de seguridad.

En un contexto de crisis y recursos económico limitado se debilitan los factores de seguridad generando alto índices de hurtos y pérdida de materiales, equipos y herramientas, se induce al poco interés en el resguardo de los activos de la empresa

Resultado Fase III:

Diseñar un procedimiento que permita al patrono aplicar las medidas disciplinarias a un trabajador que ha cometido una falta contra la entidad de trabajo



Conclusión Fase I:

Con respecto al objetivo N° 1 referido a: Determinar las medidas disciplinarias aplicables a un trabajador que ha cometido una falta de acuerdo a lo establecidos en la normativa interna de PDVSA, ENT., y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Se puede concluir que en la normativa interna de PDVSA, señalan tres tipos de medidas disciplinarias tales como: Llamado de atención verbal, Llamado de atención escrito y Terminación de relación laboral.

En la LOTTT, omite expresamente una clasificación de lo que son las medidas disciplinarias no obstante en el artículo 79, donde se indica los causales de despidos justificados, pero ese despido no se puede hacer arbitrariamente, de acuerdo al artículo 94 previamente debe agotarse un procedimiento administrativo ante el órgano competente la Inspectoría del Trabajo, que es el que determina y autoriza la calificación de despido que sea justificado, de igual manera es quien autoriza al patrono a proceder a dar por terminada la relación laboral, una vez que se emita la providencia administrativa por el órgano ya mencionado.

Conclusión Fase II:

Con respecto al objetivo N° 2, referido a: Identificar cuáles son los factores que pudieran incidir en la ocurrencia de hurto (materiales estratégicos y herramientas de trabajo) en el área de mantenimiento del distrito Centro, sede de mantenimiento mayor de la empresa. Es necesario señalar que en el proceso investigativo a través de las indagaciones que el investigador pudo hacer a los informantes claves Gerencia Seguridad Integral, y Gerencia de mantenimiento, se pudo determinar que es multifactorial, existen factores de índole interno y externos, que los factores internos se pueden catalogar de tipo personal inherente al ser humano y tiene que ver con la motivación del trabajador. Según "Chiavenato", existen unas premisas que explican el comportamiento humano **Oportunidad**, la probabilidad real de realizar un acto deshonesto, y la **Necesidad** una sensación de carencia que tienen todos los seres humanos, el empleo deshonesto justifica su actuar a través de la necesidad por el producto sustraído,

explicado en necesidades económicas apremiantes. Que se satisfacen de diferente manera sin ser descubiertos factores se estaría navegando en profundidad por que es el deseo la oportunidad que tiene el trabajador que lo lleva a delinquir.

Pero también existen otros factores que ya son de índole externo que tiene que ver muchas veces con el desenvolvimiento de la actividad en un espacio físico que no reúne las condiciones de seguridad, de resguardo y que permite, y da la oportunidad a quien la observa de apropiarse, por que no hay un verdadero control de seguridad, no hay cámara de seguridad, entre otros.

Conclusión Fase III:

Con respecto al objetivo N° 3, referido a: Diseñar un procedimiento que permita al patrono aplicar las medidas disciplinarias a un trabajador que ha cometido una falta contra la entidad de trabajo. Arrojo una serie de pasos que va a permitir en este caso a la empresa acatar las normas y procedimiento, un análisis bien racional sin subjetividad, que se debe aplicar al trabajador en caso de un incumplimiento de la normativa, pasos bien definidos, actuación que debe tomar el patrono para poder llegar a saber que medida disciplinaria va a aplicar, que es lo que va a determinar la gravedad del hecho.

Recomendación Fase I:

Es muy importante considerar los siguientes lineamientos al momento de aplicar una sanción o medida disciplinaria por parte del patrono.

- ü En lo sucesivo se le recomienda al patrono dar al empleado la oportunidad de presentar su versión del caso.
- ü Realizar una investigación preliminar e investigar el asunto en forma justa y atinada, antes de aplicar la sanción disciplinaria.

- Û El patrono debe asegurarse de que la evidencia es suficiente para sustentar la acusación de la falla del empleado, de igual manera debe asegurarse que estén protegidos los derechos del empleado, que sea un proceso justo.
- Û El empleado debe tener derecho a asesoría, todos los empleados sindicalizados tienen derecho a acudir acompañados a la hora de presentarse a una entrevista que, en su opinión, podría dar por resultado una medida disciplinaria (normalmente el acompañante es el Delegado Sindical).
- Û La sanción deba tener una relación razonable con la mala conducta y con el historial laboral del empleado. Por lo tanto serían medidas alternativas que resultan en algunos de los casos beneficiosas, tanto para el patrono como para los trabajadores. Avisar en tiempo y forma debida al empleado cuáles serán las consecuencias disciplinarias de su presunta mala conducta.

Recomendación Fase II

En el factor personal se recomienda:

- Û Someter a estudio la posibilidad de diseñar una propuesta para mejorar las políticas motivacionales.
- Û Realizar rotación de personal en las diversas áreas de mantenimiento
- Û Incrementar y mejorar los beneficios socio económicos, como salarios, bonos, horas extras, que estén a la par de la inflación y situación del país
- Û Fomentar la disciplina organizacional bajo los criterios de convicción, consentimiento, compromiso y responsabilidad.

En los factores de seguridad se recomienda:

- Û Establecer e implementar estrategias para el resguardo del material asignado a las reparaciones de las unidades.
- Û Instalar cámaras de Video Vigilancia para exteriores en ubicaciones estratégicas.

- Û Instalar un computador con características de Servidor de Almacenamiento y el software necesario para la grabación proporcionada por las cámaras de seguridad instaladas en el activo.
- Û Instalar en un espacio la Sala de Monitoreo para visualizar, controlar y registrar el Sistema Integrado de Protección Física de las instalaciones.
- Û Mejorar el cercado perimetral de las instalaciones, construir pared.
- Û Instalar el Sistema de Detección de Intrusos en áreas perimetral este, oeste y sur, el cual debe contar con tecnología basada en sensores para detección de intrusos de tipo infrarrojos con capacidad para la detección por zonas.

Recomendación Fase III:

- Û Hacer la propuesta de que se implemente este diseño y se divulgue a los fines de optimizar lo que es la aplicación de las medidas disciplinarias para que los niveles supervisorios adquieran el conocimiento o mejoren su destreza a la hora de determinar que es lo que aplica y que no, de igual manera que relaciones laborales lo aplique y, facilitarle un poco el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias (2006) *La Investigación Documental*. Pág. 27

Aveledo C. (2012) *Lecciones de Derecho Penal* Vigésima Cuarta Edición. Pág. 75

Aristimuño Herrera & Asociados (2019) *La hiperinflación*. Pág. 120

Alfonso (1995) *La Investigación Documental*

Balistrini A. (2006) *Marco Metodológico*. Pág. 125

Guzmán A. (2000) *la Relación de Trabajo*. Pág. 69

Guzmán A (1997) *Definición de la Inamovilidad Laboral*. Pág. 289

Hernández, Fernández y Baptista (2010) *Los Antecedentes de la Investigación*. Pág. 28

Sabino (2005) *Metodología de la Investigación 5ta Edición Editorial Mc Granw Hill*. Caracas- Venezuela. Pag.56

Vara (2012) *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas. La estabilidad y la Inamovilidad y su Aplicación*. Pág. 60

Zambrano F. (1999) *La Suspensión de la Relación Laboral*. Pág. 571

Zarins F. (2012) *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas. La Suspensión de la Relación de Trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Pág 163, 164

Bases Normativas

Gaceta Oficial Extraordinario número 5.453, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del 24 de Marzo de 2000.

Gaceta Oficial Extraordinario número 6.076, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del 07 de Mayo de 2012.

Gaceta Oficial número 38.528, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 22 de Septiembre de 2006.

Gaceta Oficial Extraordinario número 5.768, Código Penal del 13 de Abril de 2005
Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.078, Código Orgánico Procesal Penal del 15 de Junio de 2012.

Convenio N° 87 de la OIT (1948) "Ratificación por la República de Venezuela registrada el 20 de Septiembre de 1982; Gaceta Oficial N° 3011 Extraordinaria del 03-09-1982".

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), "Suscrita por la República de Venezuela el 22 de Noviembre de 1969, entró en vigor el 18 de Julio de 1978, y fue ratificada por el Congreso de la República de Venezuela a través de la "Ley Aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica", publicada en la Gaceta Oficial N° 31.256 del 14 de Junio de 1977.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) "suscrita por Venezuela mediante Resolución N° 210 del 10 de Diciembre de 1948.

Normativas PDVSA

Petróleo de Venezuela, S.A (2015) Manual Corporativo de Políticas Normas y Planes de Recursos Humanos de PDVSA, en su capítulo 09 Relaciones Laborales Boletín N°: RH-09-04-NR (2015)

Petróleo de Venezuela, S.A. (2019) Convención Colectiva de Trabajo.

Petróleo de Venezuela, S.A. (2017) Código de Conducta Ética Socialista de los Trabajadores y Trabajadoras.

Fuente Electrónica

La Falta Grave Laboral tomado el día 18-04-2019

<file:///D:/Downloads/Dialnet-LaFaltaGraveLaboral-5084955.pdf>

Sanciones en el ámbito laboral tomado el día 18.04-2019

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/04/21/sanciones-en-el-ambito-laboral/>

Faltas y Sanciones tomado el día 18.04-2019

<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/las-faltas-y-las-sanciones>

Las Sanciones Disciplinarias tomado el día 18-04-2019

<http://www.ele-ve.com.ar/Las-sanciones-disciplinarias-no-son-efectivas-en-si-misma-sino-hay-un-entendimiento-cabal-del-empleado-de-la-falt>

La Suspensión de la Relación de Trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras tomado el día 15-04-2019

https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral_de_Venezuela

La estabilidad y la Inamovilidad su Aplicación tomado el día 15-04-2019

https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral_de_Venezuela

Marco Metodológico tomado el día 18-04-2019

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092316/cap02.pdf>

Derecho y Sociedad Ciencia Jurídica tomado el día 25-04-2019

<http://abogadoszulia.org.ve/wp-content/uploads/2015/11/Derecho-y-Sociedad-N%C2%B0-11.pdf>

Acciones Correctivas del Desempeño tomado el día 08-04-2019

<http://apoyolaboral.over-blog.com/2016/07/acciones-correctivas-del-desempeno.html>

La Suspensión de Relaciones Laborales tomado el día 30-04-2019

<https://www.google.com/search?q=tesis+alegria+mu%C3%B1oz+chile&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>

Decreto Inamovilidad Laboral tomado el día 19-04-2019

<http://efectococuyo.com/economia/decreto-de-inamovilidad-laboral-en-venezuela-se-extiende-hasta-2020/>

El despido tomado el día 15-04-2019

https://es.wikipedia.org/wiki/Despido_laboral

Factor de Motivación Laboral tomado 04-05-2019

<https://www.monografias.com/trabajos38/factores-de-motivacion/factores-de-motivacion.shtml>

