

DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL – ADMINISTRATIVO - PROCESAL LABORAL Y ADMINISTRATIVO

RELACIONES LABORALES E VENEZUELA.



EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES

EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES

Contenido

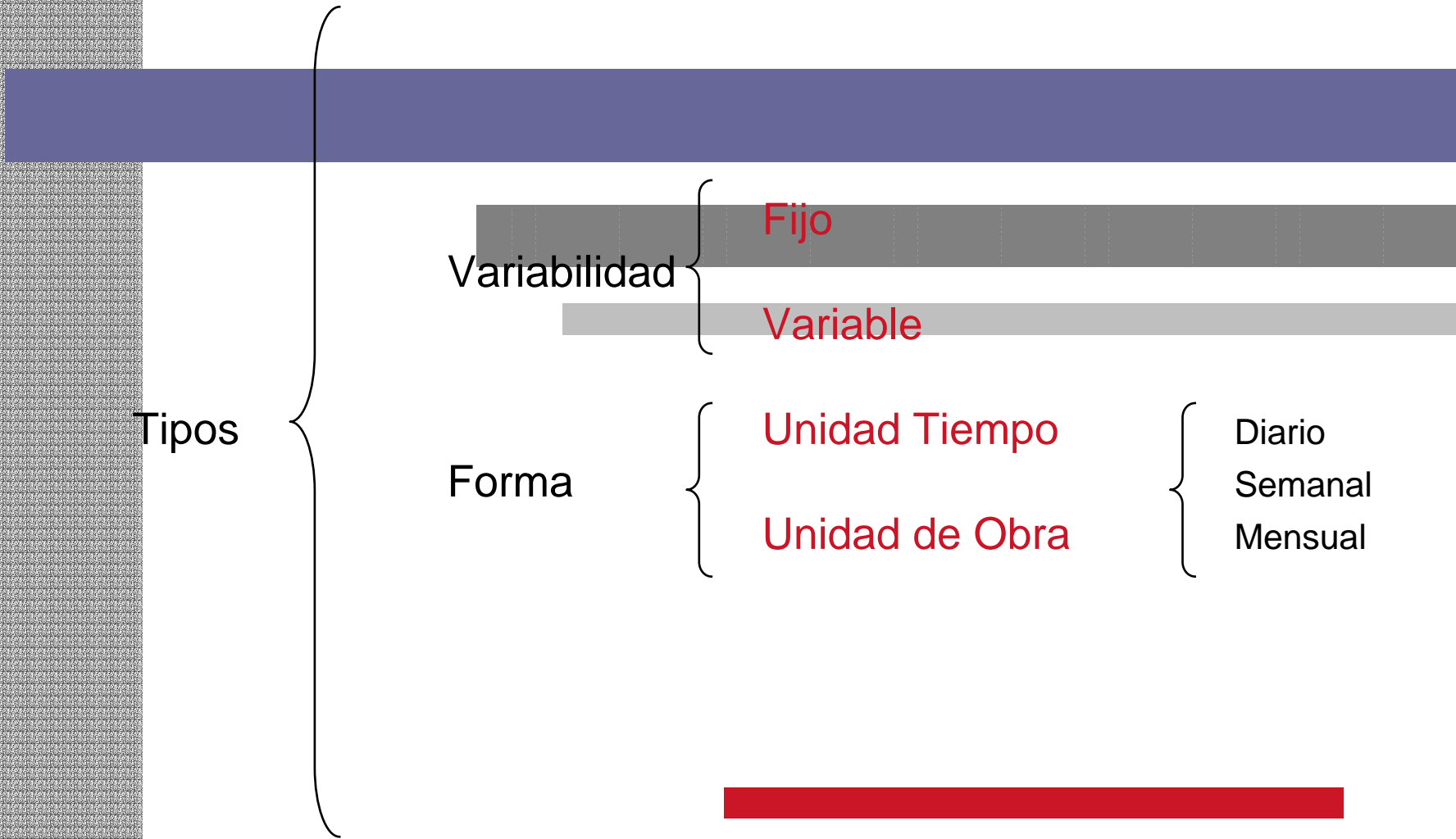
- I a) Duración de la Relación Laboral.
- I b) Antigüedad.
- I c) Suspensión de la Relación Laboral.
- I d) Terminación de la Relación Laboral.
- I e) Prescripción de las acciones laborales.
- I f) Efectos jurídicos y patrimoniales.
- I g) Estabilidad e inamovilidad.

LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES.

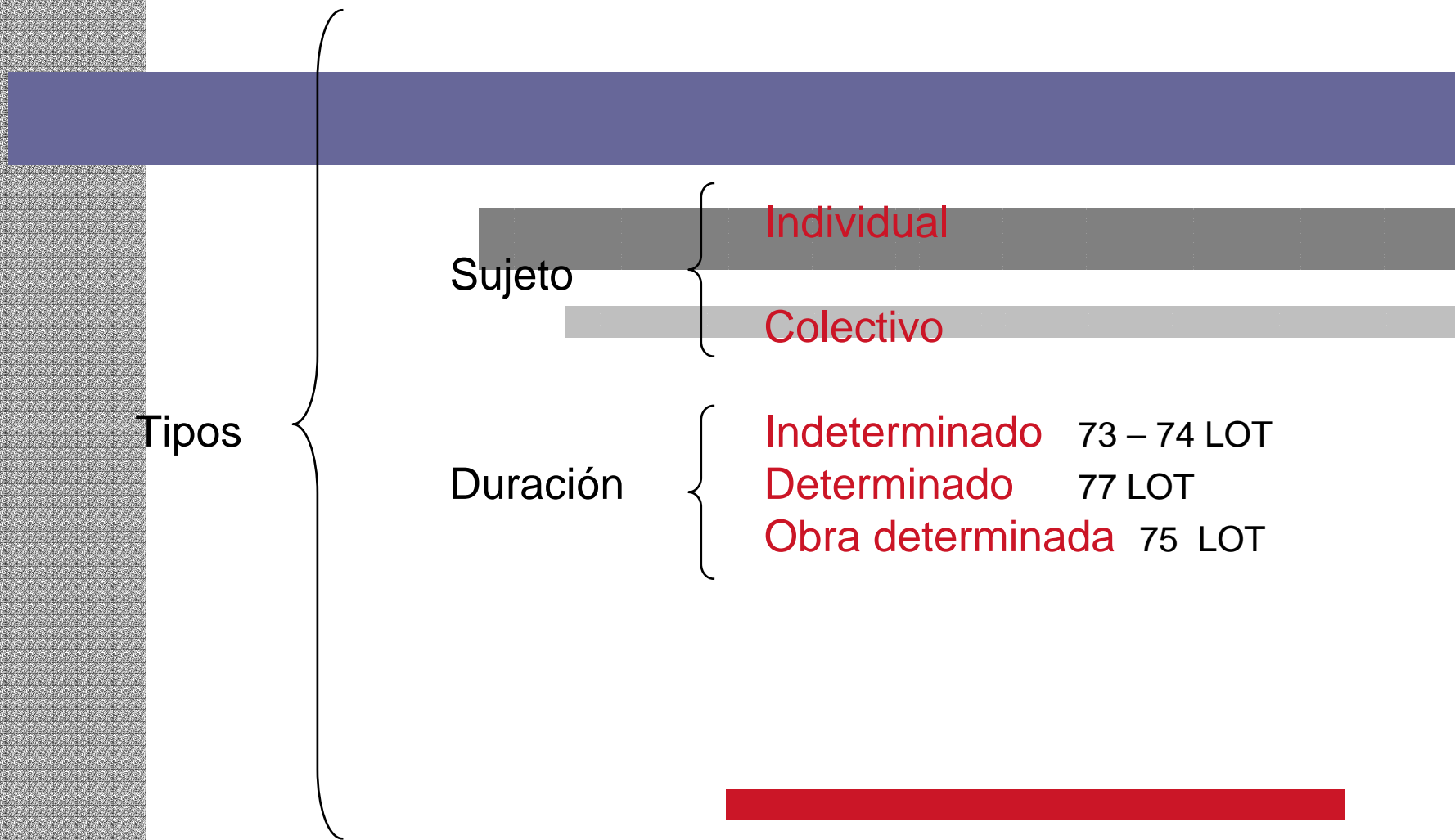
Contenido

- II a) Fundamento legal.
- II b) Fuentes.
- II c) Requisitos del acto administrativo.
- II d) Clasificación de los Procedimientos.
- II e) Etapas del procedimiento.
- II f) Impugnación en vía contencioso - administrativa.

I a) Duración de la Relación Laboral.



I a) Duración de la Relación Laboral.



I b) La Antigüedad.

CARACTERISTICAS:

1) Efecto jurídico.

2) Circunstancia de hecho que sirve para determinar el tiempo.

3) Sirve

{
Acreditar el derecho a cancelación de beneficios económicos
Goce de primas – organización escalafon
Medir prestaciones sociales

I c) Suspensión de la Relación Laboral.

CARACTERÍSTICAS:

1) No se rompe el vínculo ni se paralizan los efectos jurídicos.

2) Establecidas en la LOT. (94). RLOT (33 – 34 - 223).

3) LEFP

}	Suspensión con goce de sueldo	90
	Suspensión sin goce de sueldo	91

I c) Suspensión de la Relación Laboral.

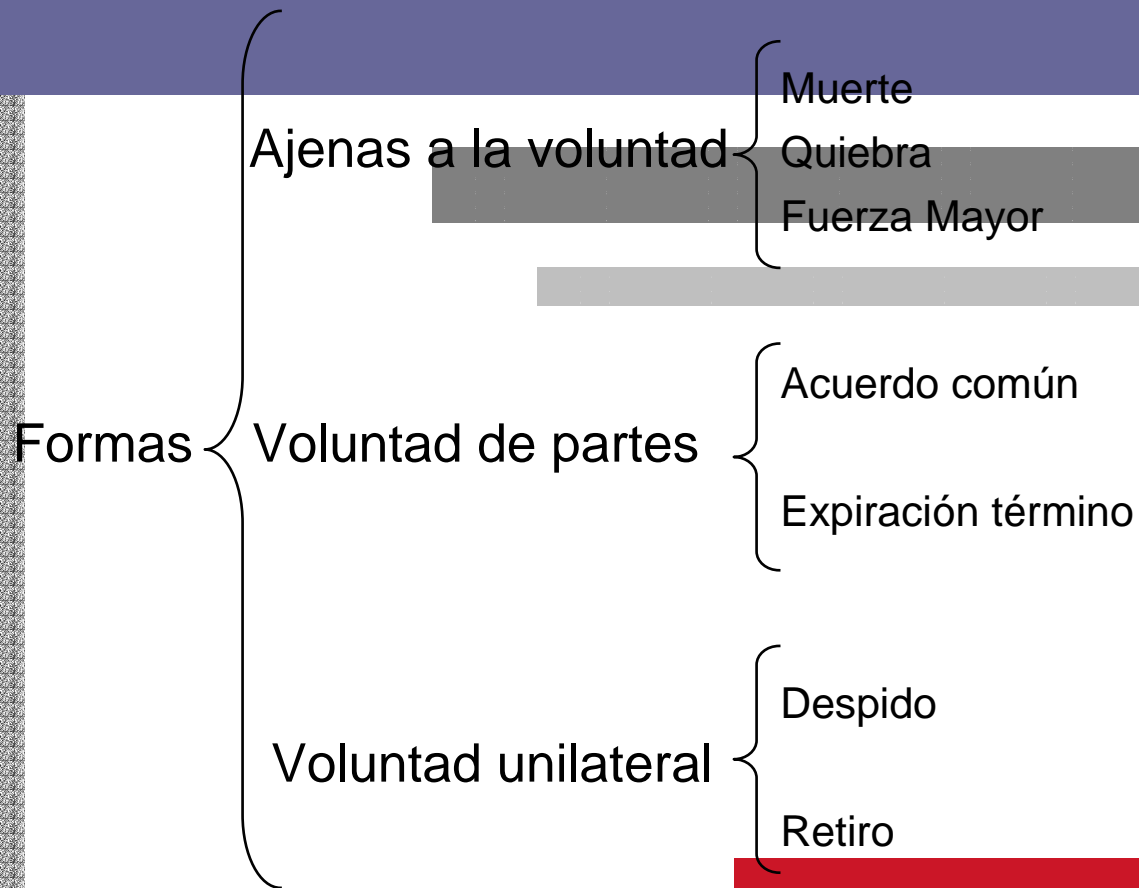
EFFECTOS JURIDICOS Y PATRIMONIALES:

1) Se suspende la obligación de prestar el servicio y pagar salario.

2) Existe inamovilidad. (94 LOT). (223 LOT).

3) Antigüedad {
Desde el inicio de la relación hasta la causa de suspensión
Desde la reincorporación hasta la extinción de la relación

I d) Extinción de las relaciones laborales.

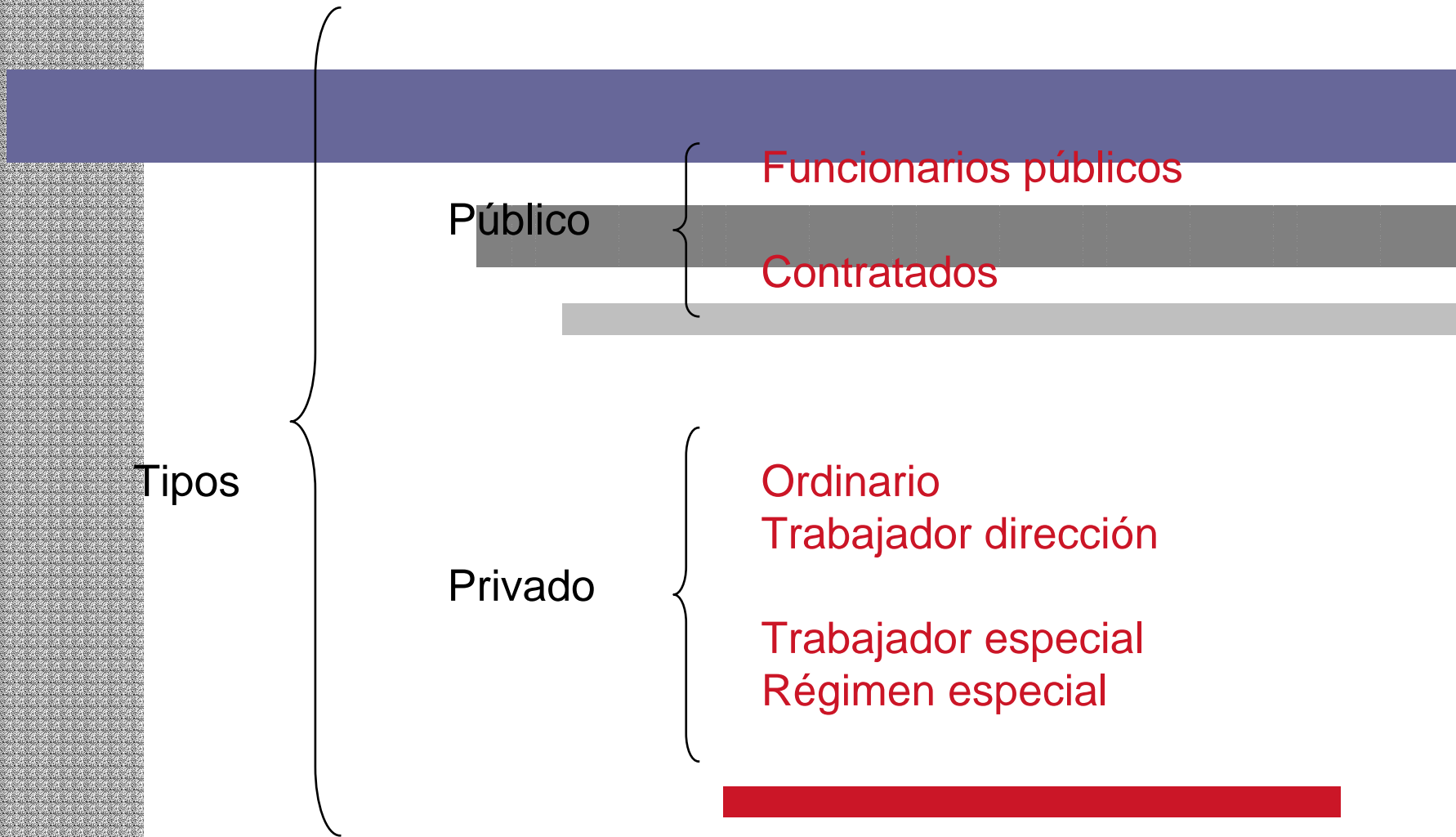


I e) Prescripción de las acciones.

GENERALIDADES:

- 1) Lapso de prescripción. 61 a 63 LOT
- 2) Interrupción prescripción. 64 LOT
- 3) RLOT {
110
111
- 4) Caducidad {
Perdón falta 101 LOT
Procedimientos Administrativos Laborales. 453 LOT
Impugnacion en materia contencioso - administrativa

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.



I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales. Relación activa

Sector Público	Sector Privado
Jornada Trabajo (Calendario de los días hábiles de actividades de la Administración Pública)	Jornada de Trabajo
Incentivos para compensar horas extraordinarias	Horas extraordinarias
Días de Descanso (Domingo)	Días de descanso
Bonificación anual única	Vacaciones y Bono Vacacional
Remuneración (Beneficio Alimentación)	Remuneración (Beneficio Alimentación)
Bonificación de fin de año.	Participación en los beneficios o bonificación de fin de año

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales. Al extinguirse la relación

Sector Público	Sector Privado
Contratado – obrero (LOT)	Ordinario – especiales – regimen especial
Prestación de Antigüedad	Prestación de Antigüedad
No se aplica regla preaviso	Preaviso (Trabajador dirección)
No se aplica indemnización del 125	Despido injustificado procede 125
No se aplica indemnización del 109 - 110	Se aplica indemnización del 109 – 110 en caso de relación determinado
	Diferencias surgidas con ocasión de los beneficios de las condiciones generales del trabajo

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

EFFECTOS PATRIMONIALES.

Relación de trabajo por tiempo indeterminado:

Despido injustificado:	Preaviso 104. Trabajador Dirección
	Antigüedad 108
	Indemnización 125
Despido justificado:	Indemnización 109 (trabajador a patrono)
	Antigüedad 108
Retiro justificado:	Antigüedad 108
	Indemnización 125
Retiro Voluntario:	Preaviso 107 (trabajador a patrono)
	Antigüedad 108

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

EFFECTOS PATRIMONIALES.

Relación de trabajo por tiempo determinado:

Resolución del contrato por haber incurrido el patrono en causal de retiro

Antigüedad 108

Indemnización 110 (igual a salarios que perciba el trabajador a la terminación del contrato). Patrono a trabajador

Resolución del contrato por voluntad unilateral del trabajador (sin motivos dados por patrono)

Antigüedad 108

Indemnización 110 (la mitad de los salarios que perciba el trabajador a la terminación del contrato) Trabajador a patrono

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

EFFECTOS PATRIMONIALES.

Relación de trabajo por tiempo determinado:

Resolución del contrato por haber incurrido el trabajador en causal de despido.

Antigüedad 108

Indemnización 109 (igual a salarios de los días correspondientes al preaviso). Trabajador a patrono

Resolución del contrato por voluntad unilateral del patrono (sin motivos dados por trabajador)

Antigüedad 108

Indemnización 110 (igual a salarios que perciba el trabajador a la terminación del contrato) Patrono a trabajador

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

Relación de trabajo por tiempo determinado:

Condiciones

No debe haber mas de una prórroga.

En caso de dos o más prórrogas tiene que ser motivado por los supuestos contenidos en el artículo 77 L.O.T

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

EFFECTOS JURIDICOS.

Relación de trabajo por tiempo determinado:

1. El trabajador goza de estabilidad por tiempo de duración del contrato.
2. El trabajador tiene antigüedad para el disfrute de sus beneficios.
3. Se utilizan los supuestos de procedencia del despido o retiro para dar por concluido el contrato antes de la expiración del término.
4. Hay procedencia de indemnización de daños y perjuicios
5. No hay preaviso.
6. El trabajador goza de la cancelación de la prestación de antigüedad.
7. El trabajador tiene derecho a todos los beneficios derivados de la relación de trabajo.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

EFFECTOS JURIDICOS.

Relación de trabajo por tiempo indeterminado:

1. El trabajador goza de estabilidad relativa.
2. El trabajador tiene antigüedad para el disfrute de sus beneficios.
3. En caso de despido injustificado tiene derecho al preaviso. (Trabajador dirección)
4. En caso de retiro justificado los efectos patrimoniales se equiparan a los del despido injustificado.
5. En caso de retiro voluntario tiene el deber de dar el preaviso.
6. En caso de despido justificado tiene el deber de indemnizar por daños y perjuicios.
7. Si se omite el preaviso en caso de despido injustificado se computará a la antigüedad.
8. Si se omite el preaviso en caso de retiro voluntario el trabajador tendrá que cancelárselo al patrono.
9. Se debe participar al Juez de Estabilidad Laboral.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

EFFECTOS JURIDICOS.

Relación trabajador especial:

1. El trabajador no tiene estabilidad.
2. El trabajador tiene antigüedad para el disfrute de sus beneficios.
3. Tiene derechos al pago de participación fraccionada
4. Tiene derecho al pago de horas extraordinarias
5. Tiene derecho a la prestación de antigüedad (¿?)

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

PREAVISO.

Concepto: Es la anticipación o notificación que en algunas casos de la terminación de la relación de trabajo se debe dar. Solamente se utiliza en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado

Procedencia:

Despido injustificado

7 días – 1 mes

15 días – 6 meses

30 días – 1 año

60 días – 5 años

90 días – 10 años

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

PREAVISO.

Procedencia:

Retiro voluntario

7 días – 1 mes

15 días – 6 meses

30 días – 1 año

Casos en los cuales no procede:

Despido justificado

Retiro justificado.

En estas circunstancias solamente procede es la indemnización por daños y perjuicios.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

PREAVISO.

Licencia:

Fundamento legal (Art. 43 R.L.O.T). Son permisos interdiarios de ½ jornada ininterrumpida para que el trabajador realice las gestiones pertinentes a los fines de obtener otro empleo. Retiro voluntario

Omisión: En el caso del despido injustificado se computará a la antigüedad para todos los efectos legales. Para el cálculo de todos los beneficios se debe incluir el preaviso omitido.

En el caso del retiro voluntario, el trabajador que lo omita debe cancelarlo al patrono.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

PRESTACION DE ANTIGUEDAD.

Procedencia:

Fundamento legal (Art. 108 L.O.T). Es una retribución por los servicios prestados como indemnización de previsión. Es una compensación por la ruptura del contrato o relación de trabajo.

Reglas:

Hasta 3 meses	- Ninguna
De 3 a 6 meses	- 15 días
De 6 y no mayor de un año	- 45 días
Después del 1 ^o año	- 60 días

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

PRESTACION DE ANTIGUEDAD.

Días adicionales:

Fundamento legal (Art. 108 L.O.T). Después del 2º año, el trabajador tendrá por cada año efectivamente laborado el derecho a 2 días adicionales por cada año. Estos días son acumulativos hasta un máximo de 30 días.

Excepción a la disposición 108 L.O.T:

Si analizamos el 665 de la L.O.T, en el caso de que un trabajador tenga más de seis meses de servicios con anterioridad a la reforma para el primer año tendrá derecho a 60 días y no a 45 días de prestación de antigüedad.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

PRESTACION DE ANTIGUEDAD.

Salario base:

Fundamento legal (Art. 108 párrafo quinto, 146 L.O.T y 77 R.L.O.T). Para determinar la prestación de antigüedad se tomará en cuenta el salario devengado por el trabajador en el mes correspondiente. A los fines de la determinación de el salario se tomará en cuenta la cuota parte de bono vacacional y de bonificación de fin de año o de participación en las utilidades que el trabajador obtuvo en ese periodo de tiempo.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

INTERESES SOBRE PRESTACION DE ANTIGUEDAD.

Forma de acreditación:

Existen dos novedades:

1. La acreditación o depósito de los intereses será mensual.
2. La recapitalización se realizará por voluntad del trabajador.

Principios legales:

1. **Pluralidad de tasas:** Se puede utilizar la tasa del mercado, la tasa activa o el promedio entre la tasa activa y la pasiva.
2. **Tasa activa como instrumento sancionatorio:** En caso de que el patrono no cumpla con las obligaciones impuestas por el artículo 108 de la L.O.T

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

INTERESES SOBRE PRESTACION DE ANTIGÜEDAD.

Abono:

Según la L.O.T el trabajador tendrá tres opciones:

1. Depósito y liquidación en un Fideicomiso.
2. Depósito y liquidación en Fondo de Prestación de Antigüedad.
3. Acreditación mensual a nombre del trabajador en forma definitiva en la contabilidad de la empresa.

Pago de intereses:

1. Al rendimiento de los Fideicomisos o Fondo de Prestaciones.
2. A la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera.
3. A la tasa activa si el patrono no cumple con lo solicitado por el trabajador
4. Si se acredita en la contabilidad de la empresa al promedio entre la tasa activa y la tasa pasiva según el B.C.V.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

INTERESES SOBRE PRESTACION DE ANTIGÜEDAD.

Fórmula para el cálculo:

(Tasa de interés/100/360*30*Antigüedad acumulada.)

A los fines de determinar los intereses de la prestación de antigüedad, estos los empieza a generar el trabajador al cuarto mes de inicio de la relación de trabajo.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

INDEMNIZACION DEL 125 L.O.T.

Base legal: (125 L.O.T)

Procedencia:

1. Despido injustificado.
2. Retiro justificado.

Oportunidad de exigibilidad:

1. Si el trabajador es despedido injustificadamente
2. Si el patrono es despedido justificadamente y el patrono no participa a la autoridad sobre el despido.
3. Si el trabajador no solicita la calificación de despido
4. Si el trabajador se retira justificadamente.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

INDEMNIZACION DEL 125 L.O.T.

Reglas: (125 L.O.T)

Indemnización adicional de prestación de antigüedad:

10 días – Antigüedad mayor de 3 meses y hasta 6 meses.

30 días – Antigüedad superior a 6 meses o por cada año hasta un máximo de 5 años.

Indemnización sustitutiva de preaviso:

15 días – Antigüedad mayor de 1 mes hasta 6 meses.

30 días – Antigüedad mayor de 6 meses y menor de 1 año.

45 días – Antigüedad de 1 año y menor de 2 años.

60 días – Antigüedad de 2 años hasta 10 años.

90 días – Antigüedad superior a 10 años.

Salario base: Se podrá calcular con una base de 10 salarios mínimos.

I f) Efectos jurídicos y patrimoniales en las relaciones laborales.

EMBARGO DE PRESTACIONES SOCIALES.

Base legal: (163 L.O.T)

Reglas:

1. Si no exceden de 50 salarios mínimos la prestación de antigüedad es inembargable.
2. Si la prestación de antigüedad es de 51 salarios mínimos a 100 salarios mínimos, se podrá embargar $\frac{1}{5}$ de este límite.
3. Si la prestación es superior a 100 salarios mínimos:
4. El exceso entre 51 y 100 salarios mínimos a razón de $\frac{1}{5}$.
5. El exceso de 100 salarios mínimos $\frac{1}{3}$.

A los fines de esta determinación debe tomarse en cuenta el número de trabajadores de la empresa para los efectos del salario mínimo.

I g) La estabilidad y la inamovilidad.

ESTABILIDAD	INAMOVILIDAD
1) Es la regla en material laboral	Constituye circunstancias excepcionales
2) Tiempo permanencia (durabilidad)	Periodo protección especial (circunstancia)
3) Consagrada por mandato legal	Decisión administrativa y mandato legal
4) Cuando se indemniza se pierde derecho	El despido solo procede por justa causa

I g) La estabilidad en el sector publico.

CARACTERISTICAS:

- 1) El funcionario publico goza de estabilidad absoluta.
- 2) Causas de retiro de la Administración Pública.
- 3) En caso de recibir prestaciones no renuncia a la estabilidad
- 4) Procedimiento administrativo para el retiro

II a) Procedimientos Administrativos Laborales.

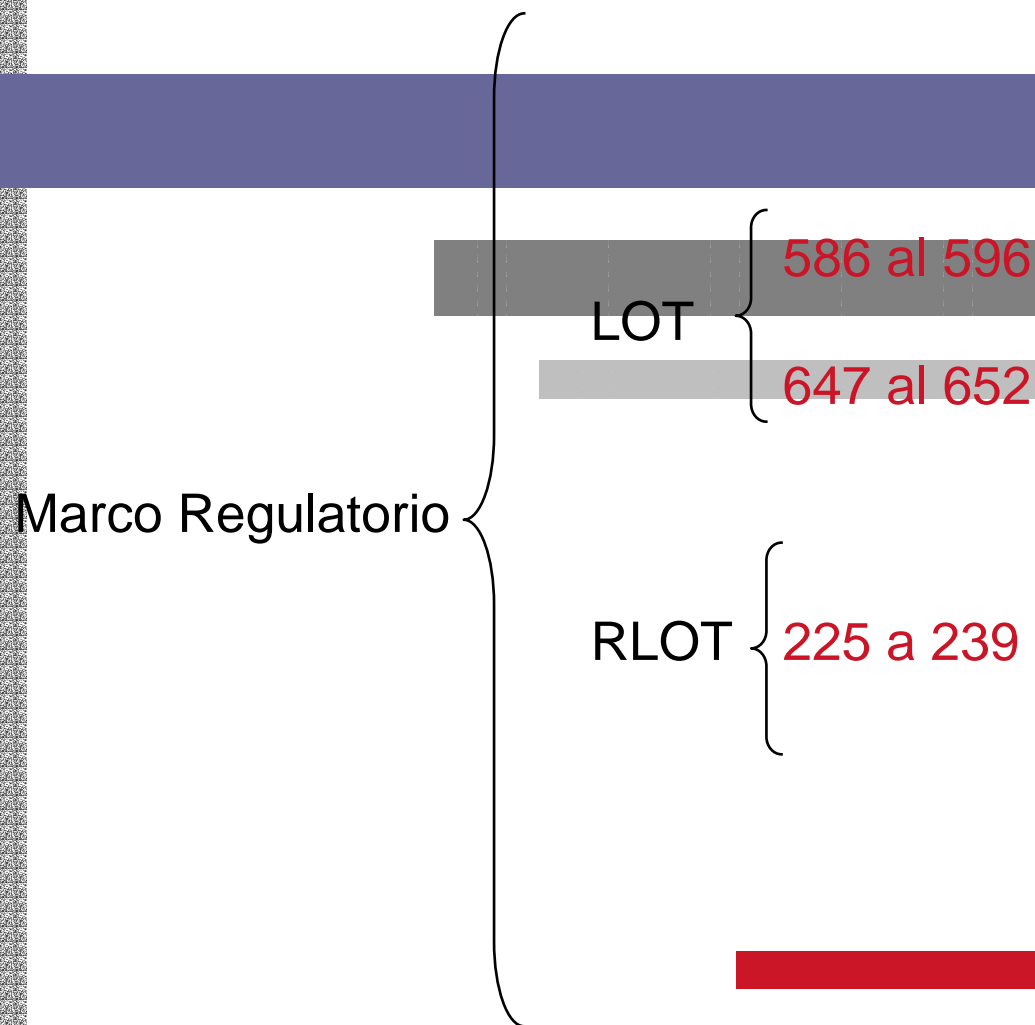
CONCEPTO

- ❑ Son el conjunto de pautas procedimentales que regulan la intervención directa del Estado en las relaciones laborales, con la intención de asegurar la aplicación del principio de la legalidad en todos aquellos asuntos relacionados directamente con el hecho social trabajo. *(Mora Bastidas, Freddy, 2006).*

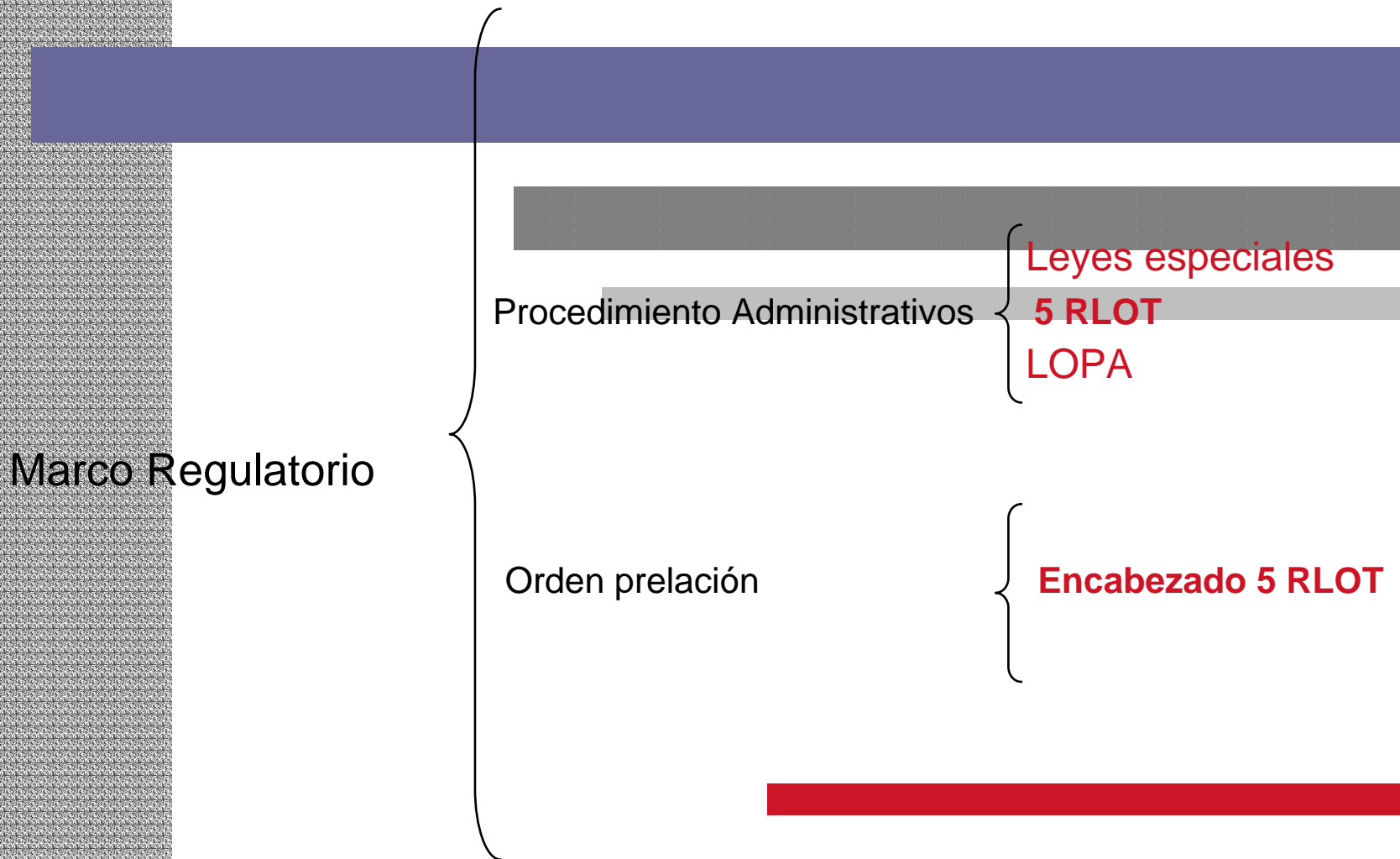
CARACTERISTICAS

- ❑ Están destinados a regular la actividad administrativa en materia del trabajo
- ❑ Pueden ser recurridos en sede administrativa y contencioso - administrativa
- ❑ Pueden ser impugnados al incurrir en nulidad absoluta
- ❑ Existen en materia de Derecho Individual, Colectivo y de la Seguridad Social

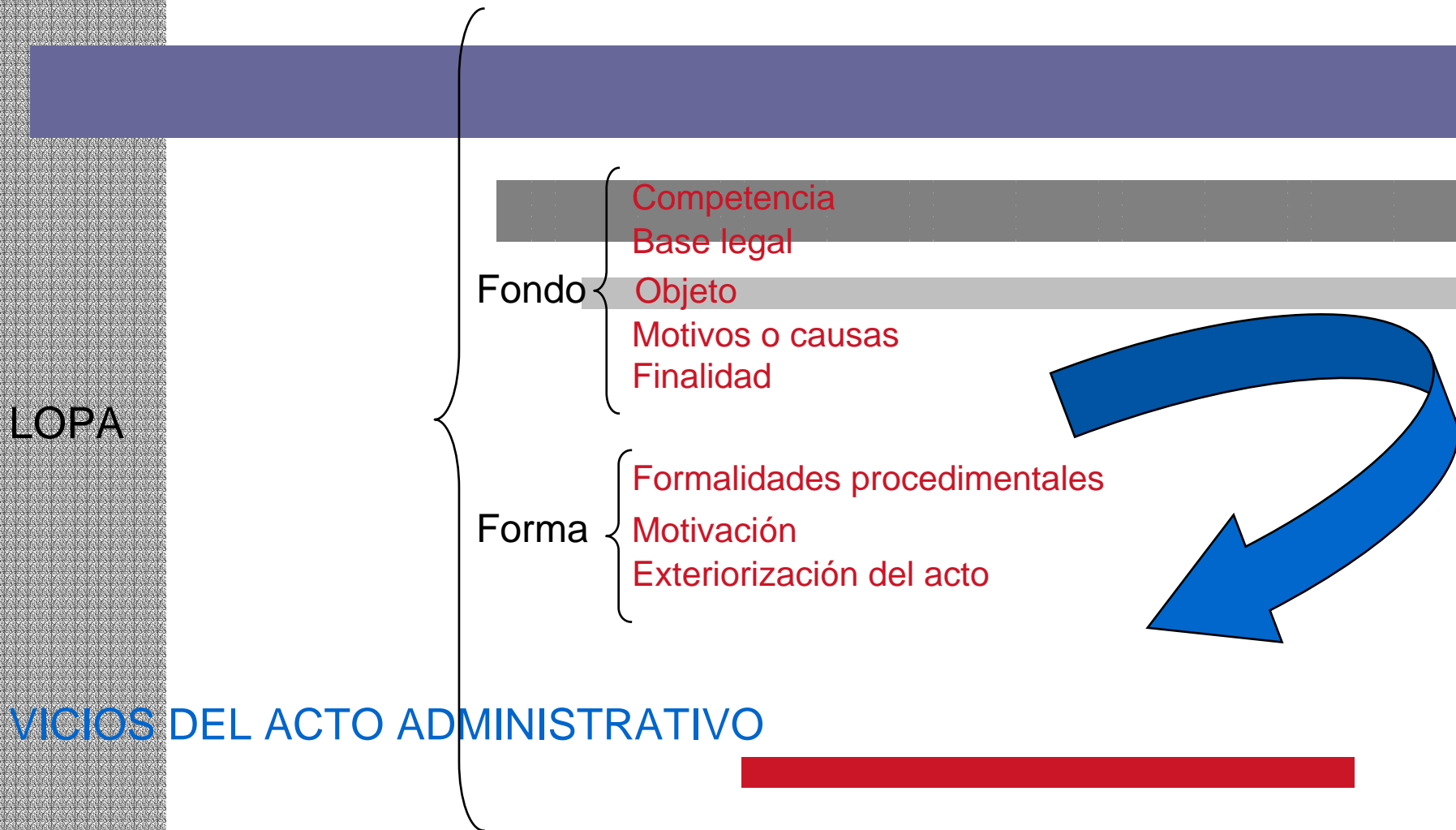
II b) Fundamento legal de Procedimientos Administrativos.



II b) Fuentes de los Procedimientos Administrativos Laborales.



II c) Requisitos de los actos administrativos.



II d) Procedimientos Administrativos Laborales.

Tipos

En lo Individual:

Reducción de Personal
Despido Masivo

En lo Colectivo:

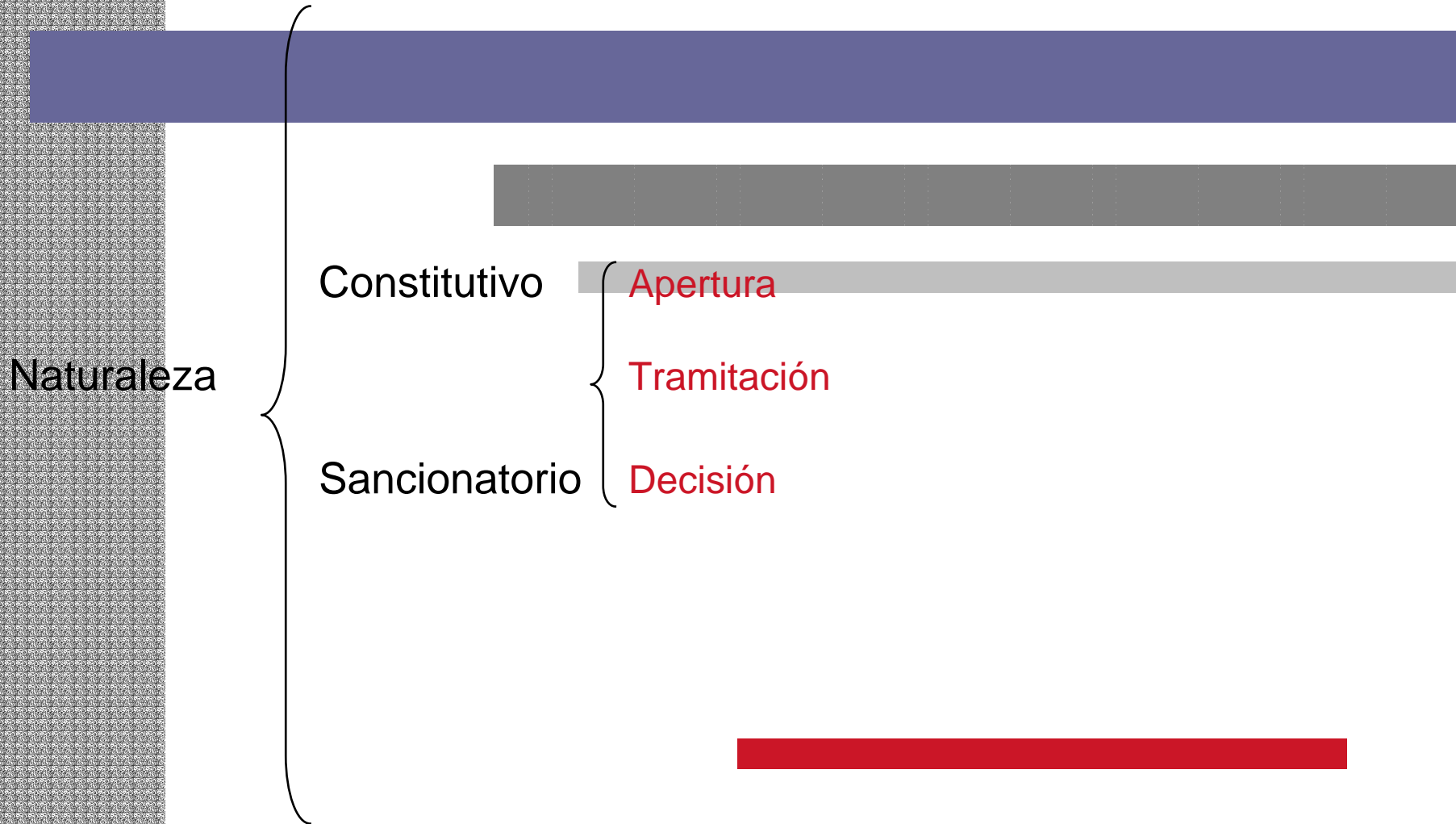
Calificación de falta
Reenganche y restitución situación infringida
Conformación sindicatos
Negociación Colectiva

En Seguridad Social:

Disfrute prestaciones Sistema Salud
Disfrute prestaciones Sistema Previsional
Disfrute prestaciones Vivienda y Hábitat

Multa:

II e) Etapas del procedimiento administrativo laboral.



II e) El procedimiento administrativo de multa contenido en la LOT.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL SANCIONATORIO: FUNDAMENTO LEGAL. 647 LOT.

1. Actos supervisorios. 590 LOT – 233 RLOT. Se establece un lapso prudencial para el cumplimiento de los deberes infringidos.
2. Inicio. 625 LOT – 236 RLOT.
3. Sanciones. 164. Imposición de multa o cierre de establecimiento.
4. Procedimiento de verificación del incumplimiento de los deberes legales. Literal a) del 647. Acta circunstanciada que sirve de inicio del procedimiento.

II e) El procedimiento administrativo de multa contenido en la LOT.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL SANCIONATORIO: FUNDAMENTO LEGAL. 647 LOT.

5. Citación. Literal b) 647. Dentro de los 4 días hábiles siguientes de levantada el acta.
6. Formulación de alegatos. Literal c) 647. Dentro de los 8 días hábiles siguientes luego de la citación. Si no concurre a formular los alegatos se le tendrá por confeso. En el caso de la confesión se da por terminada la averiguación y se procede dentro de los 2 días hábiles siguientes a dictar la decisión.
7. Promoción y evacuación de pruebas. Literal d) 647. Dentro de los 8 días hábiles siguientes
8. Decisión. Literal e) 647. Dentro de los 3 días hábiles siguientes.

II e) El procedimiento administrativo de multa contenido en la LOT.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL SANCIONATORIO: FUNDAMENTO LEGAL. 647 LOT.

9. Recurso Administrativo. 648. Recurso Jerárquico.
10. Contencioso Administrativo. No se encuentra regulado sin embargo se puede interponer ante el Juzgado Regional o ante la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.
11. Otros procedimientos sancionatorios en materia laboral. En la Ley de Alimentación de los Trabajadores. En la LOPCYMAT.

II f) Impugnación en vía contencioso administrativa.

Fundamento legal: 648 LOT - 239 RLOT

Régimen aplicable: LOTSJ

Jurisprudencia {
Sala Casación Social
Sala Político Administrativa

La Solvencia Laboral.

Gaceta N° 38.371. 2.02.06. Nuevo procedimiento administrativo laboral reglamentado por el Estado.

Aspectos relevantes:

1. Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.
2. Necesario para contratar con el Estado y para tramitar beneficios con el Estado.
3. Vigencia de un año.
4. El Decreto establece las causas de negativa del otorgamiento de la solvencia y de la revocatoria de dicha expedición.
5. No desarrolla el procedimiento para el otorgamiento y revocatoria.

REGIMEN JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA

Gracias por su atención.