

ADVERTENCIA: ESTA INFORMACIÓN CONSTITUYE UN MATERIAL DE APOYO (ORIENTACIÓN GENERAL PARA EL ESTUDIO DE LA MATERIA). ALGUNA INFORMACIÓN NO SE ENCUENTRA ACTUALIZADA EN CONCORDANCIA CON LOS NUEVOS Y CONSTANTES CAMBIOS QUE SE VIENEN DANDO EN MATERIA LABORAL. ES RESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTE VERIFICAR CON EL ORDENAMIENTO LEGAL LAS ULTIMOS MODIFICACIONES QUE SE HAN DADO EL PROFESOR.

LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

GENERALIDADES.-

La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.

Hay que hablar de la "**terminación de la relación de trabajo**" y no "**del contrato**", porque las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir, la colaboración real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente. El contrato puede terminar, pero si es reemplazado inmediatamente por uno nuevo entre las partes, quedan latentes las consecuencias de la terminación, éstas se operan cuando la relación se extingue; lo que generalmente ocurre cuando se pone fin a la última relación contractual de las que consecutivamente hayan existido entre las partes, o a la situación extra contractual que excepcionalmente haya engendrado la relación de trabajo.

La relación de trabajo termina en el momento en que deja de existir el vínculo jurídico laboral entre el patrono y el trabajador.

Las causas de terminación, aunque en algunos casos coinciden con las admitidas por el Derecho común para la extinción de los contratos, presentan características especiales. Su clasificación conviene hacerla, para la más clara interpretación de sus consecuencias específicas, según la intervención que la voluntad de las partes haya tenido en cada caso. En consecuencia según **RAFAEL CALDERA** las causas de terminación es: **por voluntad de ambas partes, por causas ajenas a la voluntad de las partes y por voluntad unilateral del patrono o trabajador.**

Según **JOSÉ A. BRITO** las causas por las que una relación de trabajo puede finalizar son las siguientes: **Por la finalización de la obra en caso de contrato para una obra determinada. Por la expiración del tiempo en caso de contrato por tiempo determinado. En cualquier tipo de contrato** ya que según el artículo 98 de la LOT la relación de trabajo en cualquiera de los tres tipos de contrato puede finalizar por despido, retiro, o causa ajena a la voluntad de ambas.

CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO.-

CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.-

Por la muerte del trabajador

Por la muerte del patrono

Fuerza mayor o caso fortuito

Cesación o quiebra no culpable de la empresa.

Otras causas de extinción de los contratos previstas en el derecho común y aplicables al contrato de trabajo

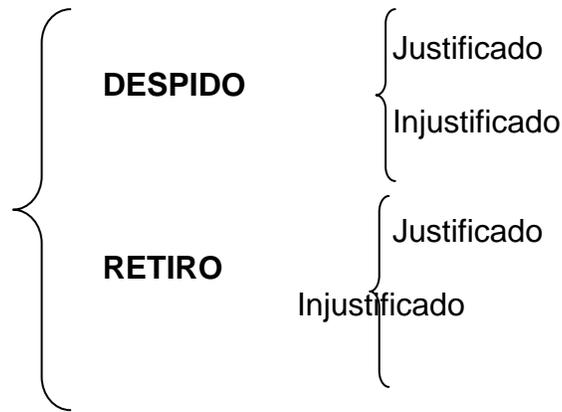
CAUSAS DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.-

Por la finalización de la obra en caso de contrato para una obra determinada.

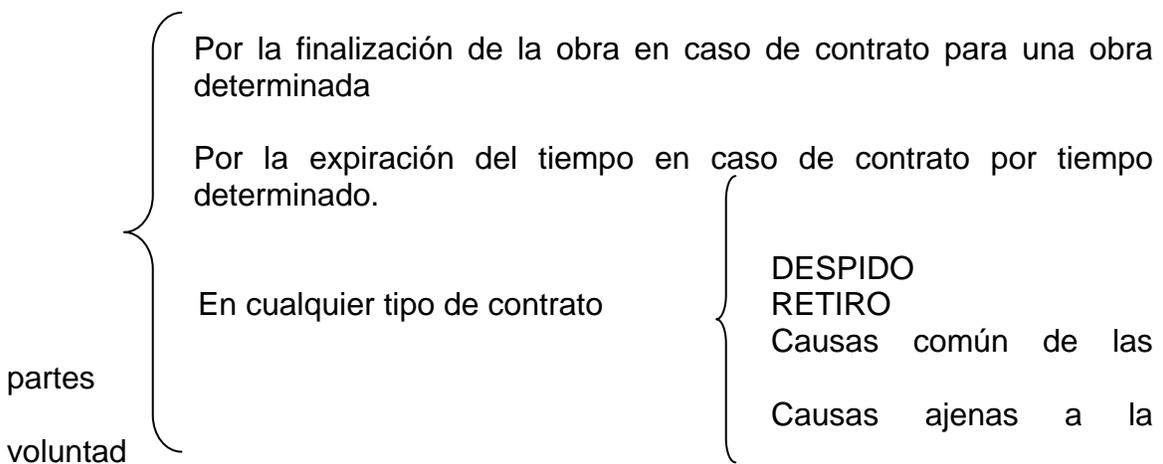
Por la expiración del tiempo en caso de contrato por tiempo determinado.

Por voluntad común de las partes.

CAUSAS DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES.-



Según JOSE BRITO las causas son las siguientes:



DE ACUERDO AL RLOT:



Despido o voluntad unilateral del empleador.

Retiro o voluntad unilateral del trabajador.

Mutuo disenso o voluntad común de las partes

Causas ajenas a la voluntad de las partes

CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.-

Constituyen los hechos o circunstancias ajenas, independientes al trabajador y al patrono y que extinguen la relación laboral o el contrato de trabajo. En los contratos por tiempo indeterminado, mientras más se limita el poder del patrono para despedir al trabajador y mientras la empresa se desarrolla e impersonaliza más, va quedando como el modo más normal de extinguirse el nexo laboral, el de las circunstancias involuntarias cuya consecuencia necesaria y directa sea la cesación de la actividad del trabajador o de la empresa.

FUERZA MAYOR.-

Constituye una causa de extinción de la relación laboral cuando su consecuencia necesaria, inmediata y directa sea el cierre definitivo de la empresa.

En dos se pueden englobar los requisitos exigidos para que se este en presencia de la fuerza mayor:

- Que se trate de un hecho extraño, en el sentido de que no sea imputable a culpa de ninguna de las partes.
- Que su consecuencia irremediable sea la terminación definitiva de la empresa, o de aquella parte o rama de la empresa en la cual está ocupado el trabajador. *Terremotos, explosivos, incendios, inundaciones*

LA MUERTE DEL TRABAJADOR.-

Esta causal es consecuencia del carácter intuitu personae que tiene la relación de trabajo respecto del prestado de servicios. Si el está personalmente obligado a prestarlos, es evidente que su muerte constituye causa de extinción.

LA MUERTE DEL PATRONO.-

Es causa de terminación en circunstancias especiales, aunque no lo es en principio porque el contrato de trabajo generalmente se celebra intuitu personae respecto del trabajador. La muerte del patrono se considera como un caso de fuerza mayor cuando se trata de un contrato intuitu personae respecto al patrono.

LA INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.-

Se da cuando la incapacidad es absoluta y permanente. Cuando la incapacidad es resultado de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, la ley regula sus consecuencias.

LA CESACIÓN O QUIEBRA INCULPABLE DE LA EMPRESA.-

Se da cuando por causas extrañas el patrono no continua la relación laboral. En el caso de la quiebra, aun cuando directamente no produzca la cesación de actividades, es justo reconocer al trabajador el derecho de exigir la terminación del vínculo que a la empresa lo ataba; pero si n hace uso de ese derecho y continúa prestando sus servicios en la explotación dirigida por el síndico, no debe considerarse que haya terminado el anterior contrato y que exista otro, sino que ha continuado la relación anterior.

La doctrina administrativa, ha establecido que el cierre definitivo de la empresa y la quiebra de la misma, cuando es por casos fortuitos, constituyen una causa asimilable a la fuerza mayor, pero no así cuando son culpables o fraudulentos, o debidos a otras causas, o cuando el cierre no tiene carácter definitivo.

LAS DEMAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS, CONFORME A LAS DISPOSICIONES DEL DERECHO COMUN.-

Podría incluirse dentro de ellas la pérdida total de la nave o la imposibilidad de continuar navegando y la suspensión o revocación del título profesional sin el cual no puede ejercer sus labores de trabajador.

CAUSAS DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.-

Constituyen los hechos o circunstancias que dependen de la voluntad del trabajador y del patrono y que extinguen la relación laboral o el contrato de trabajo.

MUTUO CONSENTIMIENTO.-

Es la regla general de la extinción de los contratos. La relación laboral no escapa a esta regla. La voluntad de las partes que no requieren continuarla es digna de respeto. Su procedencia como causa de terminación ha sido reconocida por el legislador en materia laboral.

Cuando el consentimiento para poner fin a la relación haya sido resuelto por el error, o arrancado mediante el dolo o la violencia, es susceptible de

anularse. La consecuencia, rara vez será entonces la de reanudar la relación; pero, al menos, hará procedente las indemnizaciones por daños y perjuicios, a cargo de la parte que incurrió en la falta.

LA LLEGADA DEL TERMINO.-

Esta la encontramos en los contratos por tiempo determinado. En el momento de celebrarse el contrato se hizo clara la intención de poner fin al contrato al vencerse el tiempo estipulado. No se necesita aviso alguno.

LA CONCLUSIÓN DE LA OBRA.-

Es un término incierto, que se encuentra en los contratos para una obra determinada. Ha de entenderse la conclusión de la obra, la realización de aquella determinada labor o servicio para la cual había sido contratado el trabajador.

LAS CAUSAS VALIDAMENTE ESTIPULADAS EN EL CONTRATO.-

Previstas como objeto de estipulación contractual, esas causas tienen que clasificarse entre las que emanan de la voluntad conjunta de las partes. La ley no ha querido cerrar la puerta a las hipótesis que los interesados, mejor que nadie, podrían prever: pero hay que suponer que esas causas han de ser tales que no desnaturalicen la protección acordada al trabajador en caso de despido, pues de otra manera, serían recurso fácil para eludir las normas que rigen la materia.

CAUSAS DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES.-

La voluntad unilateral es causa genérica de terminación en todos los contratos de trabajo, aun cuando su frecuencia sea más lógica en los que tienen duración indeterminada, siendo de mayor o menor entidad la consecuencia de la falta de motivos según los compromisos anteriores contraído por las partes en cuanto a su duración.

Esta causal, muy amplia en los otros contratos intuitu personae, como la sociedad y el mandato, ha tenido una trayectoria llena de movimiento en las relaciones laborales. Salvo en aquellos ordenamientos donde se ha acogido el principio de la estabilidad en el trabajo, se sigue considerando como regla general la facultad de cualquiera de las partes para terminar en cualquier momento el vínculo que la ligaba a la otra, sin necesidad de acudir al juez: pero las consecuencias de tal acto de voluntad, cuando no se funda en un hecho justificado, adquiere proporciones enormes, que tienden en manera indirecta a reducir aquella potestad a límites estrictos.

DESPIDO.-

Cuando proviene del patrono: a pesar de las restricciones, sigue siendo la forma más corriente de terminación de la relación de trabajo, a la vez que la más fecunda en diferencias entre las partes.

RETIRO.-

En algunos casos utilizan la palabra renuncia, pero esta implica el acuerdo de voluntades, aunque sea por iniciativa del trabajador, ya que supone una aceptación por parte del patrono.

EFFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.-

La terminación de la relación de trabajo no pone fin a los derechos y obligaciones de las partes, sino que hace surgir nuevos derechos. Grandes son, las consecuencias de la terminación de la relación laboral. Esas consecuencias varían considerablemente en función de dos hechos principales: la intervención de la voluntad de cada una de las partes, o de ambas, y la duración que ha tenido la relación laboral que se extingue.

- **Cuando la terminación es fruto de un convenio**, el legislador se abstiene de achacarle efectos de orden público. Presume que las partes han tenido buen cuidado de medir hechos y situaciones.
- **Cuando la terminación resulta de un hecho involuntario**, no puede gravarse al patrono con excesivas cargas, pero tampoco puede dejarse abandonado al trabajador a su suerte. Por ello nuestra ley no impone en estos casos la indemnización sustitutiva del preaviso y la cancelación de la prestación de antigüedad.
- **Cuando la terminación se da por la sola voluntad de una de las partes** y no reposa sobre una justa causa se resuelve dar un preaviso y omitido este se resuelve en una indemnización. **En caso de despido injustificado**, se establece además una carga adicional sobre el patrono, en beneficio del trabajador despedido, que por razones de justicia social no tiene equivalencia en las obligaciones que éste adquiere. **Si la terminación legal tiene causa justificada (Despido justificado)**, no sólo el que la ejerce no ésta obligado a indemnizar, sino que a él se le debe pagar una indemnización de daños y perjuicios.
- **La certificación de relación de trabajo:** Según el artículo 111 de la Ley Orgánica del Trabajo la constancia de trabajo debe indicar:
 - La duración de la relación de trabajo.
 - El último salario devengado.

- El oficio desempeñado.

El certificado, se ha hecho en algunas profesiones indispensable para obtener un nuevo empleo, lo que haría imperativa su exigencia.

PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.-

Es el modo de adquirir o de liberarse por el transcurso de cierto lapso y en las condiciones determinadas en la ley. Contrario a la **caducidad** que es la pérdida de un derecho o del ejercicio de una acción por no ejercerlo dentro del plazo y en las condiciones establecidas en la ley.

La prescripción laboral la encontramos en el artículo 61 y 62 de la L.O.T. **Las acciones provenientes de la relación de trabajo** prescribirán al cumplirse 1 año contado desde la terminación de la prestación de los servicios. Mientras que **la acción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales** prescribe a los 2 años, contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad y **la reconocida para reclamar la participación de los beneficios (utilidades)** del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en que sea exigible tal beneficio, a partir del vencimiento del lapso de dos meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio económico de la empresa, teniendo un lapso de un (1) año.

Según el C.C.V la prescripción de las acciones personales (daño emergente o lucro cesante y el daño moral) es de 10 años. Mientras que en las disposiciones transitorias de la actual Constitución de la República de Venezuela estipula en diez (10) años la prescripción para el cobro de las prestaciones sociales.

CAUSAS DE INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION LABORAL.-

Según el artículo 64 de la L.O.T la prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe por:

- a) Introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un Juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes.
- b) Por la reclamación intentada ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público. Es importante indicar que según la L.O.C.S.J nunca será admisible una demanda contra la República si no se agota la vía administrativa y el procedimiento administrativo a seguir en reclamaciones contra la República.
- c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes.

- d) Según el C.C.V se interrumpe la prescripción en virtud de una demanda judicial, aunque se haga ante un Juez incompetente, debiendo registrarse ante la Oficina de Registro Subalterno, antes de expirar el lapso de prescripción, copia certificada del libelo con la orden de comparecencia del demandado, autorizada por el Juez, a menos que se haya efectuado la citación del demandado dentro de dicho lapso.
- e) Que se coloque en mora al patrono interrumpe la prescripción (extrajudicial). Pero en ese caso es suspensiva y no definitiva la prescripción, comienza a correr otro año más.
- f) En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de un (1) año para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio; es decir, dentro de los dos meses siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.

COMPUTO DE LA PRESCRIPCION.-

El Reglamentista de la Ley Orgánica del Trabajo fijo ciertas reglas para realizar el computo de la prescripción de las acciones laborales:

- En el caso del procedimiento de calificación de despido y calificación de falta el lapso de prescripción se empezará a contar cuando el procedimiento hubiere concluido por sentencia firme o por otro acto que tenga el mismo efecto.
- En el caso de la participación de las utilidades, a los fines de reclamar la diferencia que corresponde al trabajador en razón del ajuste que deba hacerse en la base de cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones por la incidencia que en ellos tenga su participación en las utilidades de la empresa, no liquidados para el momento de terminación de la relación de trabajo, comenzará a correr a partir de la determinación de dicha participación.

TERMINACION DE LA RELACION POR VOLUNTAD UNILATERAL

CAUSAS JUSTIFICADAS DE DESPIDO.-

- ✓ Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo
- ✓ Vías de hecho, salvo en legítima defensa
- ✓ Injurias o falta grave al respecto y consideración debidos al patrono
- ✓ Hecho intencional o negligencia grave que afecte la seguridad o higiene
- ✓ Omisión o imprudencia que afecte gravemente la seguridad o higiene
- ✓ Inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días hábiles en un mes
- ✓ Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las maquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantación y otras pertenencias.
- ✓ Revelación de secretos de manufacturas, fabricación o procedimiento
- ✓ Falta grave de las obligaciones que impone la relación de trabajo
- ✓ Abandono del trabajo.

SUPUESTOS DE ABANDONO DE TRABAJO.-

DESPIDO JUSTIFICADO

Negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado siempre que ellas estén de acuerdo con el contrato.

Salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de faena, sin permiso del patrono

Falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando es falta signifique la perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra

Un contrato de trabajo puede ser terminado por cualquiera de las partes, bien sea en forma justificada o injustificada. Cuando la decisión de poner fin a la relación de trabajo haya tomado el patrono, hablaremos de despido; es decir, este concepto envuelve una actividad del patrono. El despido puede ser: *justificado*, cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales previstas en el art. (102 LOT); e *injustificado*, cuando el despido se realiza sin que el trabajador haya incurrido en falta que lo justifique (99 LOT).

El despido injustificado se equipara al retiro justificado, en cuanto a sus efectos patrimoniales.

DESPIDO.-

Es el término universalmente utilizado para denotar la terminación del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador, con o sin justa causa. En este orden de ideas podríamos definir al despido, como el acto jurídico mediante el cual el patrono pone fin a la relación de trabajo, por motivos legítimos o sin justa causa.

Según el artículo 99 L.O.T, se entenderá por despido, la notificación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores. El despido puede ser:

JUSTIFICADO INJUSTIFICADO

DESPIDO JUSTIFICADO.-

El despido será justificado cuando el trabajador haya incurrido en una causa prevista por la ley, motivado por la mala conducta. Generalmente la cuantía de la indemnización guarda proporción con la antigüedad del trabajador.

CAUSAS DE DESPIDO JUSTIFICADO.-

De acuerdo con ello, serán causas justificadas de despido los siguientes hechos cometidos por el trabajador:

FALTA DE PROBIDAD O CONDUCTA INMORAL EN EL TRABAJO.

El **vocablo probidad** corresponde a la idea de rectitud, de integridad, de honestidad, aplicada al cumplimiento de los deberes derivados de la relación de trabajo que ha de cumplirse de buena fe. Como ejemplo de este **caso puede tomarse la competencia desleal, la falta de rendimiento voluntario, descuido intencional en cuanto a la calidad de los productos, falsificación de ordenes que no emanan de la autoridad de la empresa.** La **conducta inmoral** constituye un motivo de despido cuando el trabajador incurre en actos contrarios a la moral. La redacción de la disposición excluye, la fiscalización de la conducta del trabajador fuera de su trabajo.

VÍAS DE HECHO SALVO EN LEGÍTIMA DEFENSA.

Se refiere a la toma de actitudes por parte del trabajador, utilizando la agresión física en contra del patrono o sus representantes o contra otros trabajadores.

INJURIA O FALTA GRAVE AL RESPETE Y CONSIDERACIÓN DEBIDOS AL PATRONO, A SUS REPRESENTANTES A LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA QUE VIVAN CON ÉL.

La injuria se utiliza en un sentido demasiado vago. Consiste en la deshonra o desacreditación a otro; es toda expresión proferida o acción ejecutada en deshonra o descrédito de cualquiera. La **falta grave** al respeto puede ser difícil apreciar en la práctica. Aun cuando la subordinación al patrono lo hace aquí más exigente. El concepto de **consideración** es más amplio y están comprendido dentro de ellas las expresiones altisonantes, aun cuando no llegen a constituir injurias, o hechos irritantes, aun cuando no impliquen insolencia, pueden constituir falta de consideración.

HECHO INTENCIONAL O NEGLIGENCIA GRAVE QUE AFECTE LA SEGURIDAD O HIGIENE DEL TRABAJADOR

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

OMISIONES O IMPRUDENCIAS QUE AFECTEN GRAVEMENTE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Lo constituyen aquellas omisiones que pueden ocasionar las inobservancias a las normas técnicas o sugerencias de especialistas que traen consecuencias graves. Ejemplo: **Una enfermera no esterilizó los equipos médicos posteriormente utilizados en una operación quirúrgica.**

INASISTENCIA INJUSTIFICADA AL TRABAJO DURANTE TRES DÍAS HÁBILES EN EL PERÍODO DE UN MES.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que se trata de la falta de tres días hábiles en un período comprendido entre el día de la primera inasistencia y el día de igual fecha del mes calendario siguiente. También se puede dar el caso de aquellos días fraccionados de inasistencia y que en el período de un mes suman el requisito de esta causal.

De las faltas al trabajo, deben excluirse aquellas que ocurren por enfermedad, debido a que es una inasistencia por circunstancias justificadas. Según el R.L.O.T el trabajador deberá avisar al patrono al segundo día hábil siguiente de su inasistencia justificada, a los fines de enervar eventuales medidas disciplinarias.

Según el artículo 44 del RLOT esta causal de despido, supone la inasistencia injustificada del trabajador durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes, es decir, contado entre la primera inasistencia tomada en consideración y el día de igual fecha del mes calendario siguiente.

PERJUICIO MATERIAL CAUSADO INTENCIONALMENTE O CON NEGLIGENCIA GRAVE EN LAS MÁQUINAS, HERRAMIENTAS Y ÚTILES DE TRABAJO, MOBILIARIO DE LA EMPRESA, MATERIAS PRIMAS O PRODUCTOS ELABORADOS O EN ELABORACIÓN, PLANTACIONES Y OTRAS PERTENENCIAS.

Siempre será más fácil probar la falta grave, como la inobservancia flagrante de las reglas establecidas por la técnica, por la costumbre o por la disciplina de la empresa, que la intencionalidad. En el caso de otras pertenencias la L.O.T las ha enmarcado en la causal de perjuicios ocasionados por el trabajador sobre bienes ajenos que estaban en custodia del patrono. **Como se da en los casos de los trabajadores de talleres mecánicos, cuando utilizan el vehículo de un cliente para ir a almorzar durante la hora de descanso intrajornada.**

REVELACIÓN DE SECRETOS DE MANUFACTURA, FABRICACIÓN O PROCEDIMIENTO.

Una de las características de la prestación de servicios es la obligación de guardar secretos, siendo justa la exigencia de que haya perjuicio para imponer una sanción penal o exigir responsabilidad civil por la violación del secreto. **Un trabajador de un laboratorio farmacéutico, comunicó a terceras personas el procedimiento utilizado por su patrono para elaborar la medicina "X". Ello motivó que otros laboratorios fabricaran una medicina similar.**

FALTA GRAVE A LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Se ha establecido sin dificultad que ellas envuelve las que impone la ley, la convención colectiva o el reglamento de la empresa. Es de observar que se exige que la falta sea grave, lo cual constituye una cuestión de hecho, cuya apreciación ofrece ancho campo a la soberanía de los jueces.: **La negativa de un trabajador a realizar alguna actividad para la cual fue contratado. El incumplimiento reiterado del horario de trabajo. Realizar propaganda sindical ofensiva al patrono, participar en una huelga ilegal. Falta de idoneidad.**

Pudiera considerarse como otra falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo el supuesto establecido en el artículo 45 del RLOT que se refiere al incumplimiento reiterado del horario. Dicho artículo considera que se entenderá por incumplimiento reiterado del horario de trabajo, su inobservancia en cuatro oportunidades, por lo menos, en el paso de un (1) mes.

ABANDONO DEL TRABAJO.

Se entiendo por abandono del trabajo, el caso de los trabajadores que dejan de manera transitoria sus labores. Es la separación voluntaria, injustificada y definitiva del trabajador, de la labor ejercida.

LA SALIDA INTEMPESTIVA E INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO DEL SITIO DE LA FAENA, SIN PERMISO DEL PATRONO O DE QUIEN LO REPRESENTA.

Ejemplo: **Un grupo de trabajadores paraliza sus labores de la zona de trabajo porque el patrono le puso un supervisor, a lo cual ellos no están acostumbrados. La empresa los despidió por abandono de trabajo.**

LA NEGATIVA A TRABAJAR EN LAS FAENAS A QUE HA SIDO DESTINADO, SIEMPRE QUE ELAS ESTÉN DE ACUERDO CON EL RESPECTIVO CONTRATO O CON LA LEY.

No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud (69). El R.L.O.T indica que se considera peligro inminente aquellas condiciones que pueden producir graves daños a su salud por agentes físicos, químicos o biológicos, a pesar de la medida de higiene y seguridad aplicada por el patrono.

LA FALTA INJUSTIFICADA DE ASISTENCIA AL TRABAJO DE PARTE DEL TRABAJADOR QUE TUVIERE A SU CARGO ALGUNA FAENA O MÁQUINA, CUANDO ESA FALTA SIGNIFIQUE UNA PERTURBACIÓN EN LA MARCHA DEL RESTO DE LA EJECUCIÓN DE LA OBRA.

Ejemplo: Un trabajador faltó a su trabajo en un determinado día. La empresa lo despidió alegando que su falta injustificada, entorpeció la buena marcha de las labores que se desarrollan en el departamento.

CAUSAS JUSTIFICADAS DE RETIRO.-

- ✓ Falta de probidad
- ✓ Vías de hecho
- ✓ Injuria o falta grave al respecto y consideración debidos al trabajador
- ✓ Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o miembros de su familia
- ✓ Omisión o imprudencia que afecte gravemente la seguridad o higiene
- ✓ Cualquier acto que constituya falta grave de las obligaciones que impone la relación de trabajo
- ✓ Cualquier acto de despido indirecto

SUPUESTOS DE DESPIDO INDIRECTO.-

RETIRO JUSTIFICADO

Exigencia que haga el patrono al trabajador de realizar un trabajo de índole distinta por el cual esta contratado o por la ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o que acareen un cambio de residencia (*salvo que este contemplado en el contrato, o que sea justificado y no acarree perjuicio al trabajador*)

Reducción del salario

Traslado del trabajador a un puesto inferior.

Cambio arbitrario de horario

Otros hechos semejantes que alteren las condiciones de trabajo

SUPUESTOS QUE NO CONSTITUYEN DESPIDO INDIRECTO.-

RETIRO JUSTIFICADO

La reposición del trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituya a aquél. El período de prueba no podrá exceder de 90 días.

La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de 180 días, un puesto superior por falta de titular de dicho puesto.

El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso no mayor de 90 días.

RETIRO.-

Hablaremos de **RETIRO** cuando el trabajador tome la iniciativa de terminar con la relación de trabajo; es decir, el concepto de retiro envuelve una actividad del trabajador. El retiro puede ser: **voluntario**, cuando el trabajador por su propia voluntad y sin que exista causa que lo obligue a concluir la relación de trabajo, manifiesta su deseo de poner fin a la misma; y el retiro se considera **justificado** cuando el trabajador decide terminar con la relación de trabajo, argumentando alguna o algunas de las causales previstas en él (**103 LOT**).

CONCEPTO.-

El **retiro o separación** del trabajador en ejercicio de su voluntad unilateral, podría definirse como el acto jurídico mediante el cual el trabajador, con justa causa, pone fin a su contrato de trabajo. En los casos de **renuncia** es cuando el trabajador debe esperar la decisión del patrono para desincorporarse de su sitio de trabajo. Según el artículo 100 (L.O.T), se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo.

Igual que en el despido, el retiro puede ser:

**JUSTIFICADO O
INJUSTIFICADO o (Voluntario).**

RETIRO JUSTIFICADO.-

Son las causas prevista por el artículo 103 de la LOT, que permiten al trabajador retirarse justificadamente.

CAUSAS DE RETIRO JUSTIFICADO.-

Serán causas de retiro los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él;

FALTA DE PROBIDAD.-

Sería justificado el retiro del trabajador por hechos del patrono contrarios a la rectitud y corrección. Tal sería el caso de maniobras de contabilidad o de organización tendientes a menoscabar lo prometido por concepto de comisión o participación en las utilidades.

CUALQUIER ACTO INMORAL EN OFENSA AL TRABAJADOR O A MIEMBROS DE SU FAMILIA QUE VIVAN CON ÉL.-

VÍAS DE HECHO.

INJURIA O FALTA GRAVE AL RESPETO Y CONSIDERACIÓN DEBIDOS AL TRABAJADOR O A MIEMBROS DE SU FAMILIA QUE VIVAN CON ÉL.

OMISIONES O IMPRUDENCIAS QUE AFECTEN GRAVEMENTE LA SEGURIDAD O HIGIENES DEL TRABAJO.

CUALQUIER ACTO QUE CONSTITUYA FALTA GRAVE A LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Es considerado como falta grave el incumplimiento de la cancelación del salario en la oportunidad debida o la limitación al derecho de la libertad sindical.

CUALQUIER ACTO CONSTITUTIVO DE UN *DESPIDO INDIRECTO*.

"... Debe advertirse que existe despido indirecto, toda vez que el patrono con un acto arbitrario, inconsulto, lesione o menoscabe las condiciones pactadas en el contrato de trabajo a lo cual tenía derecho el trabajador... En consecuencia, el despido indirecto importa un acto no aceptado, ni tácito, ni expresamente por el trabajador, es un acto violento, inconsulto, inopinado, arbitrario, utilizado por el patrono a los fines de romper la relación... Por ello, si el trabajador lo acepta una y otra vez, o sea, se conforma con los actos arbitrario del patrono durante toda la relación laboral, no puede en un momento determinado, darse por despedido indirectamente, por cuanto con su aceptación, le ha quitado al acto su carácter arbitrario". **(Antigua Corte Superior del Trabajo)**

LA EXIGENCIA QUE HAGA EL PATRONO AL TRABAJADOR DE QUE REALICE UN TRABAJO DE ÍNDOLE MANIFIESTAMENTE DISTINTA DE LA DE AQUÉL A QUE ESTÁ OBLIGADO POR EL CONTRATO O POR LA LEY, O QUE SEA

INCOMPATIBLE CON LA DIGNIDAD Y CAPACIDAD PROFESIONAL DEL TRABAJADOR, O DE QUE PRESTE SUS SERVICIOS EN CONDICIONES QUE ACAREEN UN CAMBIO DE SU RESIDENCIA, SALVO QUE EN EL CONTRATO SE HAYA CONVENIDO LO CONTRARIO O LA NATURALEZA DEL TRABAJO IMPLIQUE CAMBIOS SUCESIVOS DE RESIDENCIA PARA EL TRABAJADOR, O QUE EL CAMBIO SEA JUSTIFICADO Y NO ACARREE PERJUICIO A ÉSTE. Ejemplo: Se da el caso de un trabajador quien se desenvuelve como asistente del contador y se le exige que pase a trabajar como vendedor en el mostrador por el mes de Diciembre ofreciéndole que sus ingresos en ese mes, se verían duplicados.

LA REDUCCIÓN DEL SALARIO.

Ejemplo: Un trabajador viene devengando como remuneración Bs. 10.000,00 de sueldo fijo mensual más el 15% de comisión sobre las ventas. En un momento dado, la empresa decide eliminar el sueldo fijo y aumentar el porcentaje de comisión al 25% sobre las ventas.

EL TRASLADO DEL TRABAJADOR A UN PUESTO INFERIOR.

Aquí se trata de la dignidad del trabajador que del aspecto económico. Habrá lugar al despido indirecto si el trabajador no acepta el cambio, aun en la hipótesis de que éste no lleve consigo una disminución del salario.

EL CAMBIO ARBITRARIO DEL HORARIO DE TRABAJO.

La modificación del horario está, en límites normales, dentro del jus variandi del patrono. Lo deseable es que el cambio se haga por un entendimiento bilateral ente el cual se obtenga la libre adhesión de los trabajadores al nuevo horario.

OTROS HECHOS SEMEJANTES QUE ALTEREN LAS CONDICIONES EXISTENTES DE TRABAJO.

Con esta causal se deja a la libre interpretación de las partes.

Según FERNANDO VILLASMIL BRICEÑO, los despidos indirectos son una contradicción terminológica, sencillamente porque el despido es, en lo esencial, una manifestación de voluntad, explícita o implícita del patrono, destinada a poner fin al contrato o relación de trabajo. Por ello él coincide con el criterio del Magistrado PEDRO MIGUEL REYES, de que “los despidos indirectos constituyen un medio en manos del patrono, para despedir injustificadamente al trabajador, al modificarle en forma perjudicial sus condiciones de trabajo.

ACTOS QUE NO SON DESPIDO INDIRECTO.-

El art. 103 en su párrafo Segundo, menciona los casos que no deben ser considerados despido indirecto:

LA REPOSICIÓN DE UN TRABAJADOR A SU PUESTO PRIMITIVO, CUANDO SOMETIDO A UN PERÍODO DE PRUEBA EN UN PUESTO DE CATEGORÍA SUPERIOR SE LE RESTITUYE A AQUEL. EL PERÍODO DE PRUEBA NO PODRÁ EXCEDERSE DE 90 DÍAS.

LA REPOSICIÓN DE UN TRABAJADOR A SUPUESTO PRIMITIVO DESPUÉS DE HABER ESTADO DESEMPEÑANDO TEMPORALMENTE, POR TIEMPO QUE NO EXCEDA DE CIENTO OCHENTA DÍAS, UN PUESTO SUPERIOR POR FALTA DEL TITULAR DE DICHO PUESTO.

EL TRASLADO TEMPORAL DE UN TRABAJADOR, EN CASO DE EMERGENCIA, A UN PUESTO INFERIOR DENTRO DE SU PROPIA OCUPACIÓN Y CON SUELDO ANTERIOR, POR UN LAPSO QUE NO EXCEDA DE 90 DÍAS.

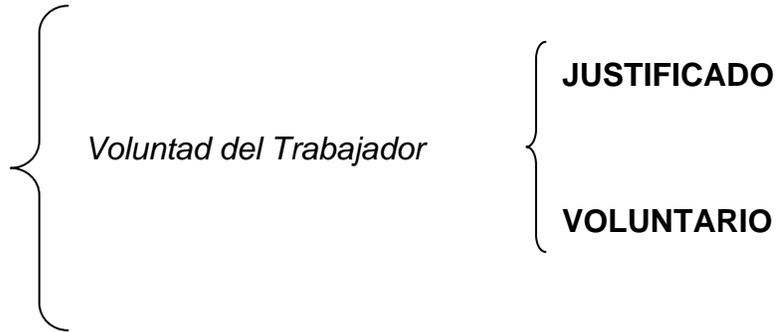
CAUSAS INJUSTIFICADAS DE DESPIDO.-

- ✓ Cuando no existiendo causa el patrono lo despido
 - ✓ Basado en motivos económicos o tecnológicos
- DESPIDO MASIVOS**

SUPUESTOS DE DESPIDO MASIVOS.-

- DESPIDO MASIVO*
- Si la empresa tiene mas de 100 trabajadores y son despedido un número igual o mayor del 10% de ellos.
 - Si la empresa tiene entre 51 y 100 trabajadores y son despedidos el 20% de ellos.
 - Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores y son despedidos 10 de ellos.
 - Si los despedidos mencionados son hechos dentro de un lapso de 3 meses o aun mayor si las circunstancias le dieron un carácter crítico.

EL RETIRO.-



CAUSAS DE RETIRO VOLUNTARIO (Injustificado). -

-
- A diagram showing a checkmark (✓) followed by a text description. A large left-facing curly bracket groups the checkmark and the text, indicating that the text describes the condition for voluntary resignation.
- ✓ Se da en aquel caso en los cuales el trabajador decide poner fin a la relación de trabajo sin que el patrono haya incurrido en alguna falta contemplada en la Ley.

DESPIDO.-

Es el término universalmente utilizado para denotar la terminación del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador, con o sin justa causa. En este orden de ideas podríamos definir al despido, como el acto jurídico mediante el cual el patrono pone fin a la relación de trabajo, por motivos legítimos o sin justa causa.

Según el artículo 99 L.O.T, se entenderá por despido, la notificación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores. El despido puede ser:

JUSTIFICADO
INJUSTIFICADO

DESPIDO INJUSTIFICADO.-

Se dice que el despido es injustificado cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causas que lo justifiquen, sin que el despido haya dado motivo alguno. El patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que el legislador determina.

RETIRO.-

Hablaremos de **RETIRO** cuando el trabajador tome la iniciativa de terminar con la relación de trabajo; es decir, el concepto de retiro envuelve una actividad del trabajador. El retiro puede ser: **voluntario**, cuando el trabajador por su propia voluntad y sin que exista causa que lo obligue a concluir la relación de trabajo, manifiesta su deseo de poner fin a la misma; y el retiro se considera **justificado** cuando el trabajador decide terminar con la relación de trabajo, argumentando alguna o algunas de las causales previstas en él (**103 LOT**).

CONCEPTO.-

El **retiro o separación** del trabajador en ejercicio de su voluntad unilateral, podría definirse como el acto jurídico mediante el cual el trabajador, con justa causa, pone fin a su contrato de trabajo. En los casos de **renuncia** es cuando el trabajador debe esperar la decisión del patrono para desincorporarse de su sitio de trabajo. Según el artículo 100 (L.O.T), se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo.

Igual que en el despido, el retiro puede ser:

**JUSTIFICADO O
INJUSTIFICADO o (Voluntario).**

RETIRO INJUSTIFICADO.-

Aunque este término no lo utiliza la LOT, se trata del caso en que el trabajador decide poner fin a la relación de trabajo sin que el patrono haya incurrido en alguna falta contemplada en la Ley.

PREAVISO.-

El término preaviso es la anticipación o notificación que se debe conceder a los efectos de la terminación de la relación de trabajo, cuando la misma ha sido celebrada a tiempo indeterminado. Cualquiera de las partes podrá dar por terminada dicha relación siempre y cuando se cumpla con el aviso previsto en los artículos 105 y 107 de la LOT.

Es el acto mediante el cual cualquiera de las partes involucradas en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, notifica al otro su deseo de dar por finalizado el vínculo laboral.

La idea del preaviso es la de permitir al trabajador despedido gestionar otro empleo, con base en la costumbre, la obligación de concederle un tiempo prudencial para que pueda solicitar colocación, sin disminución del salario.

FORMA Y PRUEBA DEL PREAVISO.-

La LOT en el artículo 105 establece que la notificación del despido debe ser por escrito, indicando la causa en que lo fundamenta; sin embargo, la omisión de la notificación escrita no impide que el trabajador pueda demostrar el despido por otro medio de prueba.

En lo que concierne a la forma del preaviso, la mayoría de las legislaciones, incluyendo a Venezuela, le dan preferencia y han requerido la forma escrita, aunque no con carácter sacramental, pues la falta de aviso escrito puede ser suplida por otro medio de prueba.

Durante el tiempo del preaviso continua cumpliéndose normalmente el contrato, no hay suspensión de la relación laboral, ni alteración en los deberes y derechos de trabajador y patrono.

EFFECTOS DEL PREAVISO.-

El preaviso sólo procede en los contratos pactados por tiempo indeterminado; y surte los efectos jurídicos dependiendo de la causa de terminación de la relación:

- ❑ **Por retiro voluntario**, sin causa que la justifique, contempla la Ley la cancelación del mismo al patrono.
- ❑ **En el despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos**, en caso de omitirse el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador.
- ❑ Cuando la relación termine por **(retiro o despido justificado)** la parte que tuviere culpa, estará obligada a pagar a la otra, como indemnización de daños y perjuicios una cantidad igual al salario de los días correspondientes al preaviso.
- ❑ En caso de omisión del preaviso, el lapso correspondiente al mismo se computara en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales, es decir, se debe sumar a los efectos de calcular sus prestaciones sociales.

PREAVISO DADO POR EL PATRONO.-

De acuerdo con el artículo 104, todo trabajador despedido injustificadamente o basado en motivo técnico o económico, tiene derecho, siempre que la relación de trabajo haya sido ininterrumpida, a ser notificado del despido conforme a las reglas siguientes:

REGLAS	✓	A PARTIR DE 1 MES.	Siete días de anticipación.
	✓	A PARTIR DE 6 MESES.	Quince días de anticipación.
	✓	A PARTIR DE 1 AÑO.	Treinta días de anticipación.
	✓	A PARTIR DE 5 AÑOS.	Sesenta días de anticipación.
	✓	A PARTIR DE 10 AÑOS.	Noventa días de anticipación.

PREAVISO DADO POR EL TRABAJADOR.-

En caso de retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, siempre que la relación de trabajo haya sido ininterrumpida, este deberá notificar al patrono su decisión de determinar con la relación de trabajo conforme a la regla siguiente **(107)**

REGLAS	{	A PARTIR DE 1 MES.	Siete días de anticipación.
		A PARTIR DE 6 MESES.	Quince días de anticipación.
		A PARTIR DE 1 AÑO.	Treinta días de anticipación.

COMPARACIÓN DEL ART. 107 Y DEL ART. 104 DE LA LOT.-

Como puede observarse, el preaviso, cuando es dado por el patrono, difiere del que debe dar trabajador cuando se retira voluntariamente sin causa justificada. Cuando el trabajador pasa de 5 y 10 años de servicios, el patrono debe dar 60 y 90 días respectivamente de preaviso, mientras que el trabajador, después de unos años de servicio, sin importar la cantidad de ellos, sólo está obligado a dar un máximo de 30 días de preaviso.

LICENCIAS DURANTE EL TIEMPO DE PREAVISO.-

Según el contenido del artículo 43 del RLOT durante el lapso del preaviso el trabajador disfrutará de licencias o permisos interdiarios remunerados de media jornada ininterrumpida, a fin de que realice las gestiones tendentes a obtener un nuevo empleo. El patrono determinará la oportunidad del disfrute de la referida licencia o permiso.

PREAVISO DE LOS TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL REGIMEN DE ESTABILIDAD Y DE LOS TRABAJADORES SOMETIDOS A REDUCCIÓN DE PERSONAL.-

Según el contenido del artículo 43 del RLOT aquellos trabajadores que no están amparados por la estabilidad general contenida en el artículo 112 de la LOT y aquellos trabajadores que son sometidos a la medida de reducción de personal, tendrán derecho al aviso previo que se refiere el artículo 104 de la LOT.

PREAVISO OMITIDO POR EL PATRONO:

Se da cuando el patrono prefiere omitir el preaviso y procede a cancelar el salario correspondiente de acuerdo a lo previsto en el artículo 104 de la L.O.T. El pago de tal indemnización es un medio liberatorio y no la ejecución de la obligación. Si se omite el preaviso, dicho tiempo debe ser computado a la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales.

PREAVISO OMITIDO POR EL TRABAJADOR:

Se da cuando el trabajador al momento de la terminación de la relación de trabajo por tiempo indeterminado prefiere omitir el preaviso y procede a cancelar el salario correspondiente de acuerdo a lo previsto en el artículo 107 de la L.O.T.

DESPIDO JUSTIFICADO: INDEMNIZACIÓN POR PREAVISO.-

De acuerdo con el artículo 109 LOT, cuando el trabajador **sea justificadamente despedido** (por alguna de las causales enumeradas en el art. 102 LOT), deberá pagar al patrono como indemnización una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido por el lapso del preaviso.

RETIRO JUSTIFICADO: INDEMNIZACIÓN POR PREAVISO.-

De la misma forma cuando el trabajador **se retire justificadamente**, (por algunas de las causas del art. 103 LOT), el patrono deberá pagar los días correspondientes al preaviso.

ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.-

En Derecho Laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.

Por constituir el de trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.-

La estabilidad en el empleo es una institución del Derecho del Trabajo, en beneficio del trabajador, para que permanezca vigente la obligación pactada entre él y su empleador, otorgándole al primero (trabajador) el derecho a conservar supuesto de trabajo en la medida que sea apto y cumpla con las obligaciones que le impone la relación laboral.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y de trabajador, sino que alcanza también a la propia producción. El trabajador, al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa, por tanto, en forma directa sobre la sociedad. La industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas, ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser normal consumidor y productor de bienes. La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrono entienden, aun cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa. Además, la antigüedad en el empleo, resultado de la estabilidad, produce diversas consecuencias: la más importantes, en orden de los derechos del trabajador, consiste en la ampliación o aumento de sus facultades y ventajas, como las vacaciones, las indemnizaciones por preaviso y despido, la conservación del empleo en caso de accidente o enfermedad inculpable, los despidos empezando por los menos antiguos en casos de crisis o disminución de industrias, cierta preferencia en ascensos y concursos, entre otros.

La LOT establece una estabilidad relativa; ya que consagra que el patrono no podrá despedir sin causa justificada al trabajador; y si lo hiciere deberá pagarle el doble de la indemnización establecida en el art. 108, más el doble de o que le habría correspondido por concepto de preaviso no utilizado en los casos de los literales a), b), c) y el equivalente al preaviso en los literales d) y e) (art. 125 LOT).)Es decir, se establecen dos formas de pagar el preaviso: a) pago doble si la antigüedad del trabajador es superior a un mes e inferior a 5 años; b) Sencillo, si la antigüedad supera los cinco años.

CLASES DE ESTABILIDAD.-

ESTABILIDAD LEGAL.-

La descubrimos en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en donde estatuye lo siguiente "**La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos**".

ESTABILIDAD GENERAL.-**QUIENES ESTÁN PROTEGIDOS.-**

De acuerdo con el (art. 112 de la LOT), no podrán ser despedidos sin causa justa:

- 1)** Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono.
- 2)** Los trabajadores contratados por tiempo determinado mientras no haya concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

QUIENES NO ESTÁN PROTEGIDOS.-

La ley, en el mismo art. 112, establece que tipo de trabajadores no está protegido por las normas de estabilidad laboral. Son ellos:

- 1)** Trabajadores permanentes que tengan 3 meses o menos de 3 meses de servicio.
- 2)** Empleados de dirección.
- 3)** Trabajadores temporeros.
- 4)** Trabajadores eventuales.
- 5)** Trabajadores ocasionales.
- 6)** Trabajadores domésticos.
- 7)** Funcionarios o empleados públicos.

Los trabajadores de confianza, quienes en la LOT derogada no estaban protegidos contra despidos injustificados, en la LOT pasan a estarlo, al no ser mencionados expresamente.

LIBERTAD DE DESPEDIR A UN TRABAJADOR:

La LOT permite que un trabajador pueda ser despedido por cualquier causa. Sin embargo, con el objeto de promover la estabilidad laboral, la Ley establece una serie de mecanismos que tienden a proteger a aquellos trabajadores que sean despedidos sin causa justa.

ESTABILIDAD en la DOCTRINA.-**ESTABILIDAD RELATIVA O IMPROPIA:**

La **estabilidad relativa o durabilidad** se resarce por el pasado, por los años servidos; es decir la garantía del trabajador se limita a su derecho a ser indemnizado en el supuesto del despido injusto o de autodespido justificado.

Según las disposiciones contenidas en la LOT, el empresario puede mantener la primacía del despido frente al trabajador, pagando a éste, una

indemnización; optando entre dos vías a saber: No ocurriendo al procedimiento pautado por la ley, (art. 126 LOT) o según el procedimiento de ley y si resultare vencido, sustituir el reenganche por la indemnización (art. 125 LOT).

ESTABILIDAD ABSOLUTA O PROPIA:

La **estabilidad absoluta o perdurabilidad**, consiste en la posición y posesión vitalicia, hasta jubilación o retiro, de cargo o función laboral. Con claridad y concisión cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir.

Es aquella mediante la cual el patrono, sólo con fundamentos en causales previamente establecidas en la ley, puede despedir al trabajador, de lo contrario, deberá reenganchar al trabajador despedido sin causa justificada a su puesto de trabajo. Los funcionarios públicos gozan de este tipo de estabilidad ya que ellos solo pueden ser destituidos por estar incurso en una de las causales previstas en la L.C.A

ESTABILIDAD ESPECIAL o INAMOVILIDAD.-

Existen circunstancias bajo las cuales no está permitido despedir al trabajador sin causa justificada. Esos casos son:

1) Cuando exista la suspensión de la relación laboral.

De acuerdo con el art. 96 LOT, ningún trabajador cuya relación laboral se encuentre en estado de suspensión o interrupción prevista en el art. 94, podrá ser despedido sin causa justificada debidamente comprobada.

2) Mujeres en estado de gravidez.

El art. 384 LOT, expresa:

"La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un año después del parto.

Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el art. 102 de esta ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII".

3) Mujeres que adopten hijos.

El parágrafo único del art. 384 LOT, prevé que, en los casos de adopción, la trabajadora a la que se le concede la adopción, gozará de inamovilidad durante el año siguiente de dicha adopción.

Capítulo II del Título VII".

4) Trabajadores que promuevan la constitución de un sindicato.

- 5) Trabajadores pertenecientes a un Sindicato que inicien discusión de convención colectiva**
- 6) Trabajadores que estén sometidos a un conflicto colectivo.**

ESTABILIDAD CONTRACTUAL.-

Se encuentra establecida en el parágrafo único del artículo 112 de la LOT en donde se expresa claramente que en los casos de **los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada** gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

ANTIGÜEDAD y PRESTACIONES SOCIALES: CONCEPTO de ANTIGÜEDAD.-

Es el conjunto de derechos y beneficios que recibe el trabajador por el hecho de prestar servicios ininterrumpidos al mismo patrono durante no menos de 3 meses.

En la ley del Trabajo derogada, este concepto estaba conformado por la antigüedad y el auxilio de cesantía, mientras que la Ley Orgánica del trabajo ha unido estos dos conceptos en lo que será conocido como indemnización por antigüedad.

Las consecuencias del hecho real de prestar un servicio por tiempo más o menos prolongado es, entre otros, el derecho a la vacación, el goce de la prima por antigüedad o para organizar un escalafón, pero también la antigüedad sirve para determinar las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador al momento de la cesación del trabajo.

Esta antigüedad es computada tomando en cuenta la duración efectiva de los servicios prestados ininterrumpidamente por el trabajador. Empieza a correr desde el momento en que se inicia la relación de trabajo hasta el momento en que termina, cuanto no se han presentado suspensiones en ella.

Por tanto, sólo se interrumpirá la antigüedad si se rompe la continuidad material y la jurídica: si rota ésta, subsiste aquélla, se opera una sustitución de patronos o una renovación del vínculo; si rota aquella, subsiste ésta, hay suspensión, pero no-interrupción, de la relación de trabajo.

CONCEPTO de PRESTACIONES SOCIALES.-

La Academia, restringiéndose a lo político laboral, expresa que es cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados. Con mayor amplitud, en perspectiva política – social, ya que lo precedente coincide mucho con lo conocido como **cargas sociales**, se entiende por prestaciones cada uno de los derechos o beneficios que a los asegurados o favorecidos indirectos se les concede en diferentes seguros sociales, de producirse la eventualidad o la contingencia que se trata de compensar o remediar.

La actividad de producción es aquella que una comunidad lleva a cabo con la finalidad de crear bienes y servicios que satisfagan necesidades. Para lograr ese objetivo, se utiliza la combinación de los factores de producción: capital y trabajo. Es una especie de "Sociedad" entre el capital aportado por el patrono y el trabajo aportado por el trabajador. La opinión de la mayoría en torno a las prestaciones sociales es la de que fueron creadas para proteger al trabajador y como "castigo" al patrono cuando aquél es despedido.

La ley, cumpliendo su función social, prevé esa situación y logra, en parte, que al trabajador se le pague el valor de su contribución al progreso de la empresa por medio de las llamadas prestaciones sociales.

PROCEDENCIA de la INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD.-

La indemnización por antigüedad se considera como correlación por reconocimiento del servicio prestado y como indemnización de previsión a favor del trabajador; porque se presume que la empresa haya acumulado en su ventaja de ahorro proporcionado al tiempo de servicio, para el período de necesidad.

El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo, por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. Se trata de una compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o al empleado.

NATURALEZA JURIDICA. de la INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD.-

Fundada en la Justicia Social, la indemnización por antigüedad tiene como naturaleza peculiar, poco asimilable a las modalidades ordinarias de la contratación civil.

- Unos los consideran como un complemento del preaviso, como un plazo suplementario del preaviso durante el cual el empleado despedido guarda el derecho al sueldo sin tener él deber de prestar servicio.

- Otra le atribuye el carácter de institución de previsión, destinada a cubrir el riesgo del desempleo: es en este sentido como podría hablarse con rigor de auxilio de cesantía, cuya finalidad sería amparar al trabajador contra uno de los riesgos más amenazantes de la vida industrial.
- Otra, la considera como un sobresalario, como un premio a la fidelidad, como un salario diferido, pagado en el momento de la cesación del trabajo.
- Según RAFAEL CALDERA, es preferible la teoría según la cual la indemnización de antigüedad es una institución compleja, que combina elementos de aquellas diferentes instituciones. Tiene algo de la indemnización por despido, pero no se identifica con ella ni se limita a lo que este concepto supondría; sin ser indemnización de daños y perjuicios, tiene fines de reparación; constituye un premio a la permanencia del trabajador en la empresa, en cuya percepción puede tener una justa esperanza de derecho, solamente perdida en caso de que incurra en falta, no le faltan atributos de previsión contra el desempleo, porque no se percibe año por año, sino en el momento en que aquél ocurre; y, en su carácter de prestación social, viene a constituir una mejora de la retribución percibida por el trabajador en la prestación de sus servicios. Las tentativas para una calificación unitaria de esta indemnización no encuadra de manera completa en nuestro ordenamiento jurídico.

CALCULO SEGÚN LA L.O.T de 1990. -

Según el artículo 108 de la L.O.T de 1990, la prestación por antigüedad es un derecho adquirido y el trabajador debe percibir la correspondiente indemnización, sea cual fuere la causa de terminación de la relación de trabajo.

Para estos efectos el trabajador que no exceda en su antigüedad de 6 meses recibiría 10 días y por cada año la cantidad de treinta días.

Resumiendo, la indemnización por antigüedad que percibirá el trabajador será como sigue:

L.O.T DE 1990

TIEMPO DE SERVICIO	INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD
Hasta 3 Meses	Ninguna
Más de 3 Meses hasta 6 Meses	10 días de salario
Cada año o fracción mayor de 6 Meses	30 días de salario

CALCULO SEGÚN LA L.O.T de 1997. -

El recién reformado artículo 108 reconoce y regula lo que ahora denomina, con mayor rigor técnico, **prestación de antigüedad**. La alusión que hacía la L.O.T de 1990 a la “**indemnización de antigüedad**”, desaparece, porque siendo un derecho que surge por el transcurso de la relación de trabajo o por su permanencia, no es un pago indemnizatorio ya que supone la ocurrencia de

daño alguno. Por tanto, se reconoce en cabeza de todos los trabajadores por el solo hecho de permanecer o hacerse más antiguo en su empleo.

Prestación de antigüedad como beneficio y antigüedad como medida del primero son los dos conceptos que subsisten en el artículo 108 ejusdem, cuya prestación se verifica de dos modos:

- ✓ **La prestación de antigüedad o dozavo:** supone el pago de 15 días cuando excediere de 3 meses y no fuere mayor de 6 meses; 45 días de salarios para el primer año; y 60 días a partir del segundo año por cada año de antigüedad, considerándolo a partir del año y fracción superior a los 6 meses. **(Se reconoce los 60 días a los trabajadores que para el momento de la vigencia de la L.O.T, tengan una antigüedad de 6 meses).**
 - Sustituye el régimen de recalcuro por el de mensualización de la prestación de antigüedad, el empleador está obligado a depositar o acreditar a favor del trabajador, (5 días de salario) que significa el dozavo de los sesenta días de prestación de antigüedad a que tiene derecho a partir del segundo año de servicios ininterrumpidos.

- ✓ **Los 2 días adicionales de salario por año de servicios:** Es el segundo componente del régimen y lo constituye el derecho de los trabajadores, a partir del segundo año de servicio, ya que el legislador al contemplar el derecho de obtener los dos días adicionales estatuye “Después del primer año de servicio o fracción superior a 6 meses...”; la razón de esta requisito es por lo plasmado en el párrafo primero del artículo 108 ejusdem que condiciona el derecho a la obtención de los 60 días de salario cuando el trabajador por su primer año de antigüedad, siempre que hubiere prestado servicios por lo menos 6 meses, durante el año de extinción del vínculo laboral. *(según imperativo de la Ley los 60 días corresponden sí el trabajador tiene un año y seis meses)*. Una cosa es el derecho de obtenerlo y otra es el pago y el legislador es claro al enunciar “... el patrono pagará adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año...”, *(12 meses)*.
 - Los dos días se causan anualmente sin posibilidad de pago fraccionado por lo que en ningún caso podrá exigirse el equivalente a 1 o 1.5 días si se hubieren laborados 6 o 9 meses del año, respectivamente. (Como es el caso de las Vacaciones y las utilidades).

L.O.T DE 1997

TIEMPO DE SERVICIO	PRESTACION DE ANTIGUEDAD
Hasta 3 Meses	Ninguna
Más de 3 Meses hasta 6 Meses	15 días de salario
Si excede de 6 Meses y no fuere mayor de 1 año.	45 días de salario

Después del Primer año y 6 Meses.	60 días de salario
Después del Primer año o fracción superior a 6 Meses; siempre que cumpla el año de servicio	2 días de salarios, hasta un máximo de 30 días.

DESTINO DE LA PRESTACION DE ANTIGÜEDAD.-

La reforma sanciona el derecho del trabajador a decidir el destino de su prestación de antigüedad una vez causas, voluntad que debe ser requerida previamente por escrito. Esto implica:

✓ ***El destino de la prestación de antigüedad es un derecho del trabajador.***

Surge para el empleador la obligación de sujetarse a lo decidido por el trabajador so pena de la cancelación de tasas de interés activas sobre el capital constituido por la prestación y sin perjuicio de la verificación, de un supuesto de incumplimiento que la relación de trabajo lo impone al empleador, de conformidad con el literal (f) del artículo 103 ejusdem, **“Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo”**, lo que autoriza al trabajador al retiro justificado con las consecuencias patrimoniales que ello supone de conformidad con el parágrafo único del artículo 100 de la L.O.T.

Si quedase en la empresa, el empleador estará obligado a otorgar crédito o aval, hasta el saldo a favor del trabajador, además de informarles anualmente sobre lo acreditado en la contabilidad de la empresa por concepto de prestación de antigüedad, lo que supone una ventaja probatoria de un eventual litigio, (al promoverse la exhibición de documentos), ya que la exhibición de los informes anuales sobre la acreditación de la prestación de antigüedad en la contabilidad de la empresa deberá ser acordada sin más trámite, en cuenta de la obligación del empleador.

Hay que tener en cuenta que según la reforma de la L.O.T, las entidades financieras no están obligadas a otorgar créditos o avales respecto de lo depositado por concepto de la prestación de antigüedad, **(Este servicio que deberán ofrecer las entidades financieras sí desean captar fondos por esa vía y una exigencia que las organizaciones sindicales deberán hacerles de modo de recomendar a sus afiliados el decidir que la prestación de antigüedad se destine a ellas).**

SALARIO BASE según la L.O.T de 1990. -

- ✓ *Para los efectos legales, y de acuerdo con el artículo 146 de la L.O.T, de 1990, el salario base para el calculo de lo que le corresponde al trabajador por la terminación de sus servicios es el SALARIO NORMAL, devengado en el mes inmediatamente anterior al día en que nació el derecho SALARIO FIJO; mientras que para los TRABAJADORES CON SALARIO VARIABLE será el promedio durante el año inmediatamente anterior.*

El primer paso que debe darse para calcular la indemnización por antigüedad es determinar si el trabajador ingreso a partir del 01-01-1991 o antes de esta fecha.

ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES CON FECHA DE INGRESO A PARTIR DEL 01-01-91:

En este caso se debe tener en cuenta dos situaciones: EL EFECTO DE LAS UTILIDADES EN LA DETERMINACION DEL SALARIO DE BASE PARA EL CALCULO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES, **al respecto el artículo 146 de la L.O.T, señala que** “... La participación del trabajador en las utilidades de una empresa se considerará salarios a los efectos del cálculo de las prestaciones sociales e indemnizaciones que correspondan al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo. Para este fin se distribuirá el monto recibido por este concepto entre los meses completos de servicios prestados durante el ejercicio. ... La parte correspondiente a las utilidades legales, sólo se tomará en cuenta para el cálculo de las prestaciones por el tiempo servido a partir del 1° de Enero de 1991”. **En pocas palabras, a partir del 01-01-1991, tanto las utilidades legales como convencionales formarán parte del salario para él calculo de las prestaciones sociales.**

ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES CON FECHA DE INGRESO antes DEL 01-01-91:

De acuerdo con lo que establecía La Ley del Trabajo derogada, sólo las utilidades convencionales formaban parte del salario de base para el cálculo de las prestaciones sociales. En consecuencia cuando finalice la relación laboral se hará una liquidación en la cual se incluirá las utilidades legales y otra en la cual se incluyan las utilidades convencionales.

SALARIO DE BASE PARA LA ANTIGÜEDAD DE LOS DOMESTICOS:

Se distingue igualmente **en trabajadores con salario fijo**, en el cual se tomará como base para él calculo el salario devengado en el mes inmediatamente anterior; mientras que **los trabajadores con salario variable**, se tomará como base para el cálculo el promedio de lo devengado en los 3 meses anteriores al día en el cual nació el derecho.

SALARIO BASE SEGÚN LA L.O.T de 1997. -

Según la REFORMA PARCIAL DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO DE 1997, el legislador modifico el salario base para él calculo de las

indemnizaciones al contemplar en el artículo 146 que será el salario que devenga el trabajador en el mes correspondiente.

Existe una modificación en la Reforma de 1997, contemplada en el Parágrafo Quinto del artículo 108, en el cual la prestación de antigüedad, como derecho adquirido, debiera ser calculada con base al salario devengado en el mes al que le corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa. lo que ratifica el texto del parágrafo Segundo, (146 L.O.T), en el cual el salario base para el cálculo de la prestación por antigüedad, será el devengado en el mes correspondiente. Los cálculos mensuales por tal concepto son definitivos y no podrán ser objeto de ajustes o recalcular durante la relación de trabajo ni a su terminación.

De otra parte, el legislador obliga al empleador, incluir en el salario del mes del deposito o acreditación (dozavo), la cuota parte o alicuota correspondiente a la participación de los beneficios o utilidades de la empresa.

ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES CON FECHA DE INGRESO antes DEL 19-06-97:

Los trabajadores que mantengan una relación de trabajo superior a 6 meses, después de la entrada en vigencia de la L.O.T en el primer año tendrán derecho a una prestación de antigüedad equivalente a sesenta días de salario.

Los trabajadores ordinarios, funcionarios públicos al entrar en vigencia la Ley tendrán derecho a la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la L.O.T de 1990, calculada con la base al salario normal del mes anterior a la fecha de entrada en vigencia de esta ley en ningún caso será inferior a 15.000,00 Bolívares y la antigüedad estará comprendida desde el inicio de la relación laboral hasta la entrada en vigencia de esta ley.

SALARIO de BASE PARA EL CALCULO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES. -

Según el artículo 77 del RLOT a los efectos de determinar el salario de base para el cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones de naturaleza laboral, se tomará en cuenta las percepciones de carácter salarial que se causen durante el lapso respectivo, aun cuando el pago efectivo no se hubiere verificado dentro del mismo.