



Circular N° 35-DR2-DCC-034

Caracas, 17/10/2016

Ciudadanos
Decano (a) de Facultades / Director (a) de Dependencia
Universidad Central de Venezuela
Presentes.-

Jefes de Departamentos de
Recursos Humanos y Administradores

Cumplo con dirigirme a ustedes con ocasión a la Resolución N° 319 de fecha 11 de mayo de 2016 (anexa) vigente a la presente fecha, mediante la cual el Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela, decidió lo siguiente:

1. Exhortar a los trabajadores universitarios a dar cumplimiento cabal de la jornada de trabajo acordada por la Institución.
2. Instruir a todas las Facultades y Dependencias, a través de las diferentes Jefaturas de Recursos Humanos y/o Administradores, para que a partir de la aprobación de la presente Resolución, en caso de persistir el incumplimiento por parte de los trabajadores universitarios, se proceda de conformidad con la normativa que regula la materia, a dar inicio a los procedimientos administrativos correspondientes.
3. Compete a los Decanos, Directores de Escuelas e Institutos, Dependencias Centrales y supervisores inmediatos, el cumplimiento de la presente Resolución.
4. Las Organizaciones Sindicales, que en ejercicio de sus competencias realicen llamados que afecten el buen desarrollo de las actividades académicas de investigación, administrativas y el resguardo de las instalaciones en el Campus Universitario, deben previamente dar cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo III "Del Conflicto Colectivo del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, específicamente en los artículos 473 Único Aparte, 476 y 478. Caso contrario, sus agremiados pudieran estar incurso en faltas de acarrear responsabilidad disciplinaria conforme al régimen legal aplicable.

Esto con relación al llamado que han realizado y continúan haciendo las Organizaciones Sindicales que hacen vida en esta Casa de Estudios, que conlleva a los trabajadores afiliados o no, a la paralización parcial o total de las actividades; justificando dicho llamado en:

- La aplicación del artículo 402 de la Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Limitaciones de las Juntas Directivas de los gremios que se encuentren en período vencido).
- Conflictos intersindicales.



- Incumplimiento de cláusulas socio-económicas de los Convenios Internos, tales como vestuario, alimentación de los hijos de los trabajadores en las Instituciones Educativas, falta de insumos y herramientas para el desempeño laboral, entre otras (Que se originan por las insuficiencias presupuestarias, por lo que las Autoridades de la Universidad Central de Venezuela, han realizado los trámites pertinentes ante la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT), sin que hasta el momento se haya obtenido respuesta satisfactoria a la solicitud de recursos).
- El Pago a destiempo de los salarios, por el retraso en el envío de los recursos financieros por parte del Ejecutivo Nacional.

En este orden de ideas, es de resaltar que el horario de trabajo marco referencial establecido por el Consejo Universitario en sesión de fecha 10/02/2010 en el CU 2010-0217 (anexa), para todo el personal (Administrativo y Obrero) que labora en esta Casa de Estudios, es de 8:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 4:00 pm, de lunes a viernes; debiendo ser la jornada de trabajo máxima de 35 horas semanales; todo ello, dependiendo las características, requerimientos y necesidades académicas-administrativas de cada Dependencia o Facultad.

En este sentido, con base en la Resolución 319 y las disposiciones legales, el personal de la Universidad Central de Venezuela, según el sector al que pertenezca será susceptible incurrir en faltas que pudieran acarrearles responsabilidades personales como funcionario o trabajador de la Institución; a saber:

- Personal obrero:

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

Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador y trabajadora:

(...)

f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

j) Abandono del Trabajo.

Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas laborales del sitio de trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.*

(...)”



Asimismo refiere el Reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo vigente con relación al incumplimiento del horario de trabajo, lo siguiente:

"Artículo 45.- Incumplimiento del horario:

El incumplimiento reiterado del horario de trabajo será estimado causal de despido justificado, en los términos previstos en el literal i) del artículo 102 de la Ley Orgánica de Trabajo.

Parágrafo Único: Se entenderá por incumplimiento reiterado del horario de trabajo, su inobservancia en cuatro (4) oportunidades, por lo menos, en el lapso de un (1) mes."

- Personal Administrativo: Profesional, Apoyo y Técnico

Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP).

"Artículo 83. Serán Causales de amonestación escrita:

(...)

5. Inasistencia injustificada al trabajo durante dos días hábiles dentro del un lapso de treinta días continuos.

(...)"

"Artículo 86. Serán causales de destitución:

(...)

- 1. Haber sido objeto de tres amonestaciones escritas en el transcurso de seis meses*

(...)

- 9. Abandono injustificado al trabajo durante tres días hábiles dentro del lapso de treinta días continuos."*

De igual forma, es preciso señalar que el decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, dispone el descuento por inasistencia en su artículo 8, al indicar:

"Artículo 8º. Cuando el trabajador o trabajadora incumplan con su jornada de trabajo por motivos que le sean imputables, la entidad de trabajo podrá descontar, por cada jornada incumplida, la porción del beneficio de alimentación que correspondiere. Dicha Porción será el cociente de dividir del monto total que le correspondería percibir al trabajador o trabajadora por concepto de beneficio de cestaticket socialista en el respectivo mes, entre treinta (30).

(...)"(Subrayado nuestro)

Por otra parte, es de resaltar que esta Dirección de Recursos Humanos mediante el oficio N° 35-DRL-DCC-137-16 de fecha 22 de septiembre de 2016 (anexo), solicitó a la Dirección de



Asesoría Jurídica como Dependencia Central que lleva los procedimientos de calificación de faltas ante la Inspectoría del Trabajo, opinión en cuanto a la procedencia de descontar salario y tickets alimentación a los trabajadores que comenten nuevas faltas, y sobre los cuales cursan calificaciones ante la Inspectoría del Trabajo; siendo atendido dicho requerimiento por la citada Oficina Asesora con el oficio CJO/N° 519/2016 del 11 de octubre de 2016 (anexo), oficios estos que se hacen del conocimiento de la comunidad trabajadora universitaria.

Ahora bien, con base en lo señalado en los citados oficios, es procedente descontar la totalidad o la mitad del salario y tickets alimentación del día de la jornada de trabajo, la cual está suficientemente señalada en el CU 2010-0217 de fecha 10/02/2010, incumplida total o parcialmente por el trabajador.

En virtud de lo anterior, esta Dirección de Recursos Humanos considera que el contenido de la presente Circular y sus documentos anexos, se remita a todo el personal supervisor, a los fines que éstos lo hagan del conocimiento de todos los trabajadores adscritos a su Facultad y/o Dependencia Central, con el objeto de dar cumplimiento a la Resolución 319 del 11 de mayo de 2016; así como, utilicen el texto de los citados oficios para atender cualquier solicitud que realicen sus supervisados. Para tal fin, se sugiere que cada supervisor elabore una lista del personal que se encuentra bajo su supervisión, para que estos la firmen en señal de haber sido informado de la decisión de nuestra máxima autoridad universitaria, es decir, el Consejo Universitario.


Agradeciendo la atención, sin más a que hacer referencia.

Atentamente,

Lic. Marvelys Castillo
Directora de Recursos Humanos



Se anexan: Resolución 319 del 11/05/2016
CU 2010-0217 del 10/02/2016
Oficio N° 35-DRL-DCC-137-16 del 22/09/2016
Oficio CJO/N° 519/2016 del 11/10/2016


NB/ SS/ MM/ LG
10/10/2016



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas

RESOLUCIÓN N° 319

EL CONSEJO UNIVERSITARIO
DE LA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

El Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela, actuando de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Universidades, una vez conocida las circunstancias que vienen ocasionando la suspensión de las labores administrativas, procede a deliberar en los siguientes términos:

CONSIDERANDO

Que las Organizaciones Sindicales que hacen vida en la Universidad Central de Venezuela, han realizado y continúan haciendo llamados y acciones gremiales que conllevan a los trabajadores afiliados o no, a la paralización parcial o total de las actividades dentro de nuestra Casa de Estudios.

CONSIDERANDO

Que las Organizaciones Sindicales, justifican sus llamados a paralización de actividades entre otros motivos a saber:

- a) La aplicación del artículo 402 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, a las Juntas Directivas de los Gremios que se encuentren en periodo vencido;
- b) Conflictos intersindicales;
- c) Incumplimiento de cláusulas socio-económicas de los Convenios Internos, tales como vestuario, alimentación de los hijos de los trabajadores en las Instituciones Educativas, falta de insumos y herramientas para el desempeño laboral, entre otras;
- d) El pago a destiempo de los salarios, por el retraso en el envío de los recursos financieros por parte del Ejecutivo Nacional.

CONSIDERANDO

En lo que respecta al incumplimiento de Cláusulas socio-económicas de los Convenios Internos, que se originan por las insuficiencias presupuestarias, por lo que las Autoridades de la Universidad Central de Venezuela, han realizado los trámites pertinentes ante la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT), sin que hasta el momento se haya obtenido respuesta satisfactoria a la solicitud de recursos.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas


CONSIDERANDO

Que el fin único de esta Casa de Estudio, que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 3 de la Ley de Universidades, es crear, asimilar y difundir el saber, mediante la investigación y la enseñanza, y formar los equipos profesionales que necesita la Nación para su desarrollo y progreso,

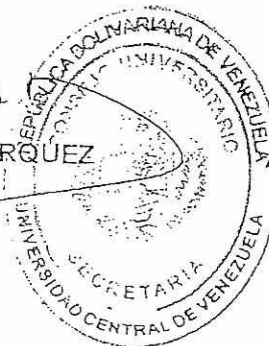
RESUELVE

1. Exhortar a los trabajadores universitarios a dar cumplimiento cabal de la jornada de trabajo acordada por la Institución.
2. Se instruye a todas las Facultades y Dependencias, a través de las diferentes Jefaturas de Recursos Humanos y/o Administradores, para que a partir de la aprobación de la presente Resolución, en caso de persistir el incumplimiento por parte de los trabajadores universitarios, se proceda de conformidad con la normativa que regula la materia, a dar inicio a los procedimientos administrativos correspondientes.
3. Compete a los Decanos, Directores de Escuelas e Institutos, Dependencias Centrales y supervisores inmediatos, el cumplimiento de la presente Resolución.
4. Las Organizaciones Sindicales, que en ejercicio de sus competencias realicen llamados que afecten el buen desarrollo de las actividades académicas, de investigación, administrativas y el resguardo de las instalaciones en el Campus Universitario, deben previamente dar cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo III "Del Conflicto Colectivo de Trabajo, Sección Primera: De los Pliegos Conflictivos" de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, específicamente en los artículos 473 Único Aparte, 476 y 478. Caso contrario, sus agremiados pudieran estar incurso en faltas que acarrearán responsabilidad disciplinaria conforme al régimen legal aplicable.

Dado, firmado y sellado en la Sesión Ordinaria del Consejo Universitario, a los once (11) días del mes de mayo de dos mil dieciséis (2016).


CECILIA GARCÍA-ARROCHA MÁRQUEZ
Rectora-Presidente


AMALIO BELMONTE GÚZMAN
Secretario





UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas

CU 2010-0217

Caracas, 10 de febrero de 2010

Ciudadana
Profa. Denys Santacruz
Directora de Recursos Humanos
Universidad Central de Venezuela
Presente.-

Me dirijo a usted, en la oportunidad de informarle que el Consejo Universitario en su sesión de fecha 10-02-2010, dando cumplimiento a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre los trabajadores administrativos de las Universidades Nacionales, Institutos y Colegios Universitarios y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, que en su Capítulo V De las condiciones laborales del trabajador administrativo, Cláusula 16: dispone: "... La jornada de trabajo de los trabajadores administrativos será de un máximo de 35 horas semanales ", este Cuerpo aprobó un horario marco referencial, de 8:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 4:00 pm, de lunes a viernes.

Asimismo, este Cuerpo acordó que, dependiendo de las características, requerimientos y necesidades académico-administrativas de cada Dependencia o Facultad, cada una de ellas tendrá la posibilidad de adecuar su horario, siempre y cuando se de cumplimiento a la Cláusula 16 antes mencionada.

Atentamente,



Antalio Belmonte
Secretario de la UCV

| | |
|---|---|
| UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS | |
| Cargos | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Director (a) | <input type="checkbox"/> Ingreso, Comp y Desarrollo |
| <input checked="" type="checkbox"/> Sub Director (a) | <input type="checkbox"/> Seguimientos y Egresos |
| <input type="checkbox"/> Secretaria | <input type="checkbox"/> Relaciones Laborales |
| <input type="checkbox"/> Planificación y Control de la Gestión | <input type="checkbox"/> Archivo Gral Exp. Personal |
| | <input type="checkbox"/> Otros |
| Observaciones: <i>Colocar copia en carpeta</i> | |
| Fecha: <i>17-02-10</i> N°: <i>998</i> | |

AA/aca.-

Leticia
14-02-10
10:57 a.m.

"Año Jubilar del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de la UCV"

10:30



Oficio N° 35-DRL-DCC- *137* -16

Caracas,

22 SET.



Ciudadana
Abog. MELVIN ORTEGA
Directora de Asesoría Jurídica
Universidad Central de Venezuela
Presente.-

Me dirijo a usted, en la oportunidad de solicitar se evalúe el efecto que tendría en las solicitudes de calificación de faltas ante la Inspectoría del Trabajo, de aquellos trabajadores obreros que con ocasión a acciones u omisiones se encuentran incurso en una o varias de las causales previstas en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el descuento de salario y tickets alimentación por nuevas faltas tipificadas en el citado artículo.

Dicha solicitud obedece, a que en virtud al retardo de una decisión por parte de la Inspectoría del Trabajo donde se encuentra la solicitud de calificación de falta, el trabajador obrero ha generado nuevas faltas como lo son inasistencias injustificadas y en ocasiones abandono de trabajo, que de iniciarse un nuevo procedimiento administrativo como se hizo con la falta anterior, trae como consecuencia el descontento y desmotivación de sus compañeros de trabajo e incluso una actitud negativa y retardadora de éste (trabajador infractor) ante su supervisor y grupo de trabajo.

Ahora bien, siendo que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras dispone expresamente en su artículo 104, que el salario es la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio, y que el Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras prevé en su artículo 8, el descuento por inasistencia injustificada. Es opinión de esta Dirección de Recursos Humanos que por las nuevas faltas cometidas por el trabajador obrero se realice el descuento del día de salario por inasistencia injustificada, así como del tickets alimentación.

No obstante, en virtud que es la Dirección de Asesoría Jurídica la Dependencia que lleva los procedimientos de calificación de faltas ante la Inspectoría del



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES
DEPARTAMENTO DE CONVENIOS COLECTIVOS



Trabajo, es que se solicita la evaluación de los descuentos en cuestión, todo ello con el objeto de no afectar los procedimientos que se llevan por la vía administrativa (Inspectoría del Trabajo).

Finalmente, siendo que la Dirección de Asesoría Jurídica ejerce la representación de esta Casa de Estudios ante los órganos administrativos (Inspectoría) y judiciales de la República, y conoce los criterios actualizados del Ministerio del Trabajo y de los Tribunales Laborales; es importante mantener reuniones con esta Dirección de Recursos Humanos, a los fines que el criterio de actuación que impere en la Institución sea uno sólo para todas las Facultades y Dependencias Centrales.

De igual forma, con el objeto de agilizar los procesos que corresponde al personal obrero, es propicio se coordinen entre su Despacho y esta Dirección con los Departamentos de Recursos Humanos de las Facultades y Administradores de las Dependencias Centrales, reuniones o talleres en los que, con conocimiento de las situaciones administrativas, legales y operativas imperantes en la Institución y en los entes administrativos externos (Inspectoría del Trabajo) y judiciales, se impartan e indiquen directrices que redundarán en favor de la Universidad.

Sin más a que hacer referencia.

Atentamente,

Lic. MARVELYS CASTILLO
Directora de Recursos Humanos




MB/SS/MA
20/09/2016



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN DE PERSONAL - UCV

RECIBIDO POR: _____ HORAS: _____

DIRECCIÓN GENERAL
 SECCIÓN ADMINISTRATIVA
 RELACIONES LABORALES
 APOYO ADMINISTRATIVO

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
 ECONOMÍA Y PRESUPUESTO
 PLANEACIÓN INSTITUCIONAL
 OTRO

OBSERVACIONES: 11-10-16 PR 3109

CJO / N° 519 /2016.

Caracas, 11/10/2016

Ciudadana:

Lic. MARVELYS CASTILLO
Directora de Recursos Humanos (RRHH)
Universidad Central de Venezuela
Presente.-

Me dirijo a usted, en atención al contenido del oficio signado con el número N° 35-DRL-DCC-137-16, de fecha 22 de septiembre de 2016 y recibido en esta Dirección de Asesoría Jurídica en la misma fecha, mediante el cual formula, en términos generales, la siguiente consulta: "qué efectos tendría el descuento del salario y el beneficio de alimentación, en las solicitudes de calificación de faltas que se intentan por ante la Inspectoría del Trabajo contra los trabajadores incurso en faltas injustificadas tipificadas en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)".

En tal sentido, este órgano asesor procede a dar respuesta a la solicitud en los siguientes términos:

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 79, establece como una de las causales de despido justificado el literal "f", el cual reza: **"Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo"**.

Así mismo, resulta necesario hacer referencia a lo contemplado en los artículos 55; 56; 99 y 104 de la LOTTT, relativos al contrato de trabajo, las obligaciones de las partes, la libre estipulación del salario y al salario. Dichos artículos hacen referencia al pago de un salario justo por un servicio prestado, y en tal sentido preceptúan:

MOD./ZR./cc-g.

11 OCT 2016
m...

PR
cf 3109

3109

Contrato de Trabajo

Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley. (Resaltado nuestro).

Obligaciones de las partes

Artículo 56. El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social. (Resaltado nuestro).

Libre estipulación del salario

Artículo 99. El salario se estipulará libremente garantizándola justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley.

Salario

Artículo 104. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.

Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo. (Resaltado nuestro).

En este mismo orden de ideas, el Artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, deja claro que el beneficio de alimentación es cancelado, al igual que el salario, como resultado de un servicio efectivamente prestado. Este artículo reza lo siguiente:

Descuento por inasistencia

Artículo 8°. Cuando el trabajador o trabajadora Incumpla con su jornada de trabajo por motivos que le sean imputables, la entidad de trabajo podrá descontar, por cada jornada incumplida, la porción del beneficio de alimentación que correspondiere. Dicha porción será el cociente de dividir el monto total que le correspondería percibir al trabajador o trabajadora por concepto de beneficio de cestaticket socialista en el respectivo mes, entre treinta (30).

Este descuento no será aplicable si la ausencia del trabajador o trabajadora resulta de causas imputables a la voluntad de la entidad de trabajo, o como consecuencia de una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador o trabajadora, pero no a la entidad de trabajo, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente; que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad. (Resaltado nuestro).

De la lectura de los artículos antes transcritos, podemos afirmar que la relación laboral siempre trae, como obligación principal del empleador, el pago de una contraprestación por los servicios realizados por el trabajador. Ahora bien, el control sobre el cumplimiento de la jornada de trabajo en el centro de labores es una potestad del empleador; y en caso de que el trabajador no haya prestado el servicio, corresponderá al patrono el descuento de la remuneración por la jornada incumplida.

En igual sentido, el artículo 104 de la LOTTT, previamente transcrito, define al salario normal como la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Basados en este concepto, resulta legal que el empleador descunte al trabajador de manera proporcional el período equivalente a las inasistencias injustificadas, toda vez que durante este el trabajador no prestó servicios al empleador.

La inasistencia injustificada del trabajador, establecida en el artículo 79, literal "f" de la LOTTT, implica el descuento del salario por el día en que no asiste a sus labores habituales de trabajo; también se descuenta, de conformidad con el artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, la porción del beneficio de alimentación que correspondiere por cada jornada de trabajo incumplida por motivos que le sean imputables a éste.

Así pues, del análisis de los artículos antes citados se concluye que el pago del salario y del beneficio de alimentación es una obligación derivada del contrato de trabajo, la cual se ve enervada por la no prestación del servicio por parte de trabajador; lo que

ocasiona el descuento del salario y el bono de alimentación por el día no trabajado, situación esta que no constituye una sanción toda vez que el salario comprende toda retribución que deriva de la prestación del servicio. El salario es por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio prestado (primas, bonificaciones, etc.), ver Art. 104 de la LOTTT. En tal sentido la doctrina y jurisprudencia patria, han establecido la relación de causa-efecto entre la jornada de trabajo y el salario, sobre la base de lo que no está prohibido está permitido, siempre y cuando no se violente el orden público, la moral y las buenas costumbres, de allí que la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), no prohíbe el descuento salarial.

En cuanto a los efectos que causaría en la solicitud de autorización de despido que se inicia por ante la Inspectoría del trabajo con ocasión a la inamovilidad laboral, el descuento del salario y el beneficio de alimentación a los trabajadores por inasistencias injustificadas, tenemos que no sería otro más que dejar constancia de la falta cometida por el trabajador. En otras palabras, es totalmente procedente descontar el salario y el beneficio de alimentación por faltas injustificadas y a su vez proceder por ante la Inspectoría del Trabajo con la solicitud de autorización del despido de conformidad con el artículo 422 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). En este caso, no se violaría el principio "*ne bis in idem*" contenido en el artículo 49.7 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), el cual consiste en un criterio de interpretación o solución del conflicto entre la idea de seguridad jurídica y la búsqueda de justicia material, que tiene su expresión en un criterio de lógica, de que lo ya cumplido no debe volverse a cumplir. Esta finalidad, se traduce en un impedimento procesal que niega la posibilidad de interponer una nueva acción, y la apertura de un segundo proceso con un mismo objeto. En otras palabras, el "*ne bis in idem*", garantiza a toda persona que no sea juzgada nuevamente por el mismo delito o infracción, a pesar de que en el juicio primigenio fue absuelto o condenado por los hechos que se pretenden analizar por segunda ocasión. Siendo evidente que el hecho del descuento del salario y el beneficio de alimentación no es un juicio ni se equipara a él; en tal sentido la Inspectoría del Trabajo no debe decidir sobre la base de un falso supuesto de derecho, como lo es en este caso la presunción de la doble sanción, porque tal decisión acarrearía la anulabilidad del acto administrativo.

En consecuencia este órgano recomienda, aplicar la medida de descuento de salario y el bono de alimentación bajo los siguientes parámetros:

- 1- Si bien es cierto que la doctrina y la jurisprudencia imperante concluye en que el descuento de los beneficios mencionados conjuntamente con la calificación de despido no constituyen una doble sanción, se debe tener en cuenta que los órganos administrativo (Ministerio del Trabajo) y judicial (Tribunales del

Trabajo) han mantenido un criterio hasta el presente a favor del débil jurídico de esta relación, por lo que pueden en algún momento generar un cambio de opinión.

- 2- Tal medida se fundamenta en el hecho que de no ser aplicado un correctivo inmediato, como lo sería el descuento del salario y el bono de alimentación para coadyuvar al procedimiento de calificación de faltas, se estaría lesionando el patrimonio público habida cuenta que se estaría cancelando un salario, contra dicho patrimonio, por un trabajo no realizado conforme a lo pactado en el contrato de trabajo. A todo esto se le suma el retardo procesal existente en la Inspectoría del Trabajo para emitir la Providencia Administrativa, sobre casos en los que se solicita la autorización para proceder al despido justificado de determinado trabajador; así como el descontento o inconformidad con el resto de los trabajadores que cumplen sus obligaciones laborales.
- 3- En razón de lo anteriormente expuesto se estima procedente el descuento del día de salario y del beneficio de alimentación por nuevas faltas injustificadas.

En los términos expuestos queda sentada la opinión de este órgano asesor.

Atentamente,


Mervin Ortega Díaz
Directora

