

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

«Los arahuacos, habitantes de la zona del primer “contacto” con los invasores europeos, tenían un lenguaje que estaba cargado de poesía. Al arco iris lo llamaban “serpiente de collares”, al cielo le decían “mar de arriba”. Para ellos el rayo era “el resplandor de la lluvia”. Al amigo lo llamaban “mi otro corazón” y al alma “el sol del pecho”. La lechuza era “ama de la noche oscura”. Para decir bastón, los ancianos decían “nieto continuo” y para decir “perdón” decían “olvido”.»

Eduardo Galeano, *Memorias del fuego*, México, Ed. Siglo XXI, 1993.

## RESUMEN

Una aproximación implica una visión sobre algo que no está definido enteramente, es por lo que en el presente ensayo se pretende ilustrar al **DESPIDO NULO**, como una violación gravísima al derecho humano al trabajo, que va más allá de las causas justificables de despido porque involucran la dignidad del ser humano, siendo uno de los fines del Derecho del Trabajo el proteger a ultranza esos derechos fundamentales del trabajador. Resulta inadmisibles que el resultado final del proceso sea precisamente el contrario, vulnerando con ello de hecho la tutela judicial efectiva que consagra la legislación laboral y que constituye el fundamento jurídico que ha llevado al legislador a imponer la readmisión obligatoria en los despidos nulos frente al régimen ordinario de cualquier otro tipo de despido. Como actuar frente a casos donde un trabajador es despedido por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, o por tener orientación sexual distinta. Siendo la naturaleza del Derecho del Trabajo su carácter tuitivo en el proceso social trabajo, delimitar permite dar luces. Es así como se introduce al tema teniendo presente los problemas que tiene el definir, dando una idea general del Derecho del Trabajo, para comprender la **ESTABILIDAD**, entendiendo a la palabra **NULO** y así abordar al despido nulo en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores 2012, y la debida interpretación que se debe al despido nulo, teniendo al derecho comparado presente, para de este modo entender que para el despido nulo, prospera es el amparo constitucional, en vez de la simple calificación que pudiese hacer un Inspector de Trabajo.

## I. TITULO

Aproximación a la definición de Despido Nulo en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, y en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.

## II. INTRODUCCION

Cuando Charles Darwin publicó en 1859 "El origen de las especies", sustentando que la selección natural permite sólo sobrevivir y reproducirse a las especies más aptas, no pudo imaginarse que 154 años más tarde, con su teoría aplicada a la evolución de los Estados, enfrentados hoy a una dinámica economía mundializada

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

acompañada por una gran revolución tecnológica, podrán sobrevivir tan solo aquellas economías nacionales, empresas y personas, que se presenten como las más aptas.

Los nuevos esquemas que impone el mundo de la economía abierta exigen modernizar las relaciones laborales. Ello significa, entre otras cosas, poner el orden jurídico laboral a la altura de una realidad dinámica y especializada. En esta dirección, una de las materias que en mayor medida demanda una respuesta en el ámbito de las relaciones laborales y de Seguridad Social, se refiere al correcto y eficiente mecanismo de resolución de controversias; siendo un componente esencial de la reforma laboral la creación de órganos y procedimientos susceptibles y eficaces para satisfacer la demanda de solución de conflictos en estos ámbitos, lo que se resume en buscar medidas contra las injusticias.

Si la norma es irrefragablemente obligatoria y si despliega una fuerza capaz de obtener la observancia generalizada, debe tener un órgano adecuado para conseguirla. Actualmente, tal entidad es el Estado como organización colectiva de un pueblo en unidad de querer y de acción. El Estado pues, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales, pudiéndose definir como un especie de termostato de igualdad.

La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y, en forma represiva, dirigida a constreñir –si todavía es posible- a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma.

APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

En materia laboral grandes han sido los avances que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a derecho se refiere, ha otorgado a los trabajadores, encontrándonos que la misma dispone en la parte seleccionada para el Derecho del Trabajo, la utilización de la palabra nula, en los siguientes artículos:

**Artículo 89.** El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de este deber del Estado se establecen los siguientes principios:

... 1 Los derechos laborales son irrenunciables, es **nula** toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

4 Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es **nulo** y no genera efecto alguno.

**Artículo 93.** 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**. (Resaltado nuestro)

De lo anterior, se desprende que a nivel constitucional se introduce en Venezuela la temática del Despido Nulo, visto que en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras no se define y apenas hace mención a la palabra nulo. Por lo que la calificación de nulidad del despido, por la propia confluencia de intereses que inciden sobre ella, se ha convertido a lo largo de la historia en una verdadera controversia del Derecho de Trabajo que ahora nuestra Constitución recoge. La problemática jurídica que se ha suscitado en torno a la misma ha sido abundante y de absoluta relevancia no sólo teórica sino también práctica. El presente trabajo tiene como tema central el estudio de toda esta problemática jurídica que genera dicha calificación novísima en la legislación laboral venezolana.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Por cuanto estamos en la esfera de derechos constitucionales, resulta relevante adentrarnos en tema de los derechos inespecíficos y su ejercicio modulado en el contrato de trabajo (Palomeque.2011) por cuanto, pareciera que existiera otro ciudadano más ciudadano que el de a pie, al ser trabajador; circunstancia que en el derecho termina siendo no igual para todos de acuerdo a las circunstancias, por lo que volviendo al tema de la nulidad, se presenta esta disyuntiva, mas cuando se estipula en la Constitución, en su Artículo 21.2 "Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: a ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables;..." circunstancia que permite delimitar que efectivamente no todos somos iguales ante la ley.

Es así como la elaboración, formulación y ejecución de un nuevo ordenamiento jurídico que agrupe los derechos de los trabajadores, en el cual se utilice el término nulo en tres ocasiones, hacen necesario que se identifiquen todos los aspectos involucrados en el tema.

### **III DERECHO DEL TRABAJO**

En la historia del trabajo desde la revolución industrial, encontramos que es el período en el que un conjunto de invenciones e innovaciones conectadas, pudieron lograr una enorme aceleración en la producción de bienes y asegurar un crecimiento económico, independiente de la agricultura, aunado a nociones de salubridad, y avances como el descubrimiento de los antibióticos y de las causas de varias enfermedades como el tifus, que sirven de caldo de cultivo para crear una nueva estructura social de explotación del hombre por el hombre.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Lo cierto es que esta "revolución" se inicia en Inglaterra afianzándose entre 1750 y 1850. Su fundamento estaba en el desarrollo de la industria manufacturera, generalizando el uso de la máquina para reducir tiempos y los costos de producción, es la invención del motor a vapor que se alimenta de carbón, lo que se produce el trabajo en la minas.

Los protagonistas de esta etapa son el capital y la fuerza laboral. El capital representaba poder y elevado status social, frente a los obreros: trabajando catorce (14) horas al día, durante toda la semana, en situaciones deplorables, siendo inclusive los más vulnerables: las mujeres y los niños, quienes proveían mano de obra barata y por su contextura, podían ingresar en las minas de carbón, visto que era el motor a vapor el que requería de esta fuente de energía para funcionar.

La meta de este periodo fue producir mucho y barato. La industria depende de los descubrimientos de la época y las que se desarrollaron fueron la siderurgia y la textil. Aunque el crecimiento de la sociedad industrial dio lugar a grandes riquezas y naciones prósperas, su precio fue elevado en lo que respecta al sufrimiento humano, y al asentamiento de su propia explotación.

Era el génesis del liberalismo que suponía una completa libertad para los dueños del capital sin la intervención del Estado, sin embargo al ser mayoría los obreros, empiezan a reivindicar sus derechos y es así como con la consecución del conglomerado de esta nueva clase social obliga al Estado a intervenir.

Es claro que Marx como maestro de la sospecha, estaba en posesión de las pistas para explicar el acontecer histórico. La historia no ha sido sino la arena de la lucha de clases. El surgimiento y la caída de las mismas eran determinados por factores económicos. Así como la burguesía había derrotado al antiguo régimen feudal, así el proletariado derrotará a la burguesía. Esto se producirá mediante una revolución

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

para acabar con todas las revoluciones e introducirá una sociedad sin clases. En esta sociedad el Estado, como un instrumento de coerción utilizado por la clase dominante, perderá su función y desaparecerá. La derrota de la burguesía tendrá que venir, puesto que será producida por las fuerzas inexorables de la necesidad histórica.

Un movimiento revolucionario de las masas proletarias conscientes de su propia clase, tendrá la historia de su parte y ayudará a facilitar la transición hacia la nueva sociedad. Era una teoría de etapas o períodos económicos que él invocaba para afirmar, lo inevitable del socialismo.

En todos los países industrializados los trabajadores buscaron una manera de organizarse, apareciendo de esta manera el sindicato. Estos, a menudo también tenían la función de ayudar a sus afiliados cuando pasaban momentos de penuria o en caso de accidente. La mayoría de los gobiernos veían una amenaza en la asociación de los trabajadores, sobre todo con el surgimiento del socialismo como ideología y fuerza política. El Derecho Laboral tiene sus primeros atisbos en el siglo XIX, con la creación inorgánica de legislaciones sociales en Europa y América. A comienzos del siglo XX, entre los hechos más relevantes en la configuración económica internacional, se encuentran: la creación de los sindicatos y de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Ambos el capital y la fuerza laboral, intervienen en la búsqueda del necesario equilibrio hacia el bien común.

Ejemplos como la I Internacional Sindical, creada en 1864 en la ciudad de Londres, la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), primera central sindical mundial de la clase obrera, que en 1866 celebró su primer congreso. En 1884 se reconocen los sindicatos obreros en Francia, en Lyon en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y grupos cooperativos (FNS), antecedente de la CGT francesa y del

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

sindicalismo revolucionario. Así llegamos a la II Internacional Sindical: que en 1889 se fundó la Segunda Internacional, este congreso declaró el 1º de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los 5 huelguistas ejecutados en mayo de 1886 –*masacre de Chicago*-. También se adoptó la reivindicación de la jornada de ocho horas.

En los inicios del siglo XX, la actividad sindical se expande y en 1901 se constituye la Secretaría Internacional de Sindicatos con participación de Alemania, Bélgica, Gran Bretaña, Finlandia y Suecia. En 1906 la CGT francesa aprueba su carta magna; en Italia se crea el primer sindicato y en Países Bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos. El siglo XX comienza con el primer Estado obrero con la Revolución Rusa.

En 1911 el Taylorismo gana fuerza al publicar su *Gestión Científica*, la aplicación generalizada de los métodos por él propuestos dieron un profundo cambio en el modelo productivo y en la organización del trabajo, fue considerada la Segunda Revolución Industrial.

Todo lo anterior, hizo la idea de crear una institucionalidad de las relaciones laborales, que exaltara en la creación de esta nueva rama del Derecho. Esto hace que el Derecho Laboral adquiera un carácter fuertemente protector de los derechos de los trabajadores, tradicionalmente la parte más débil en la relación laboral. Por lo que algunos autores consideran que no es Derecho, en el sentido estricto de la palabra, sino que esta impregnado de aristas sociales, más cuando es el trabajo una especie de termostato para poder satisfacer las necesidades, y en principio son mayoría en la sociedad actual y son influyentes en la creación de su normativa.

Con la modernidad nace una concepción muy diferente del trabajo catalogándola como una actividad abstracta, indiferenciada, todas las actividades ahora son libres

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

y serviles, todo es trabajo, y son todos mayoría, la explotación del hombre por el hombre se ve sumergida al emerger la dignidad del ser humano. La era moderna incorporó en el curso de la misma un concepto novedoso sobre trabajo logrando una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores.

#### **IV DEL PROBLEMA DE DEFINIR O CONCEPTUALIZAR.**

Según (Copi,Cohen.2010) las definiciones, exponiendo y eliminando ambigüedades, pueden resolver efectivamente disputas que son meramente verbales, y deben funcionar para evitar o corregir errores en el razonamiento. Las definiciones son siempre acerca de símbolos, por que sólo los símbolos tienen significados que las definiciones han de explicar. Así los autores consultados encuadran las definiciones en estipulativas, lexicográficas, explicativas, teóricas y persuasivas.

Ahora nos preguntamos ¿dónde encuadrar la definición de Despido nulo?, si ni la Constitución ni la ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras la tipifica. Es decir, solo mencionan aristas, no lo define. Por eso, quizás sea importante mencionar estos tipos de definiciones y observar a cual podremos identificar para el Despido Nulo.

Entonces por definición estipulativa, sería la que surge de la asignación deliberada de significado, no necesita ser nuevo sólo en el contexto en el cual tiene lugar la definición, no es verdadera ni falsa, ni adecuada ni inadecuada, este tipo de definiciones buscan que el definiendum y el definiens tengan el mismo significado. Por el contrario, en la lexicográficas el definiendum no aporta un significado del cual carecía, sino que reporta un significado que ya tenía, pudiendo ser verdadero o falso.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

La importancia de un concepto radica en que al tener los conceptos tanto a nivel de ciencias como de nuestras relaciones cotidianas, nos sirven en principio para no confundirnos, si lo que buscamos es certeza acerca de los objetos con los cuales estamos trabajando, requerimos conceptualizarlos. El concepto es un punto de llegada, es la meta del conocimiento, y también nos conduce al lugar del reposo intelectual, porque nadie busca averiguar lo que ya sabe, por lo que el conocer algo es conocer su concepto.

Desde el punto de vista operativo y de utilidad, siguiendo la tradición de la lógica escolástica, podemos decir que el concepto es la síntesis intelectual de la esencia de una cosa. La palabra concepto es sinónimo de idea, la cual originalmente en griego significa ver, igualmente lo llaman imagen o verbo mental. Se dice también que se tiende de agarrar las cosas es por medio de ideas.

Visto lo anterior, el concepto jurídico sería la síntesis intelectual de una norma, de una ley, de una institución o de todo un ordenamiento jurídico. También podríamos definirlo diciendo que es la suma de notas esenciales de todas ellas. Todas las ciencias (Perdomo.1988) están hechas a base de conceptos, y ellos guardan entre sí, relaciones de inclusión y subordinación. Como herramientas de trabajo intelectual, el concepto nos permite manejar ideas claras y distintas, y también nos brinda seguridad en los juicios y certeza en los conocimientos. Todo concepto en algún grado es abstracto, y todo lo abstracto tiene un grado de concreción. Concreto y abstracto, son momentos en la determinación de los conceptos. Por lo que en presente caso el legislador respecto del Despido Nulo sólo lo mencionó pero no lo definió, por lo que tendremos que identificarlo para entonces definirlo.

La calificación del fenómeno jurídico referido a la terminación del contrato individual del trabajo genera ciertas confusiones, tal y como lo establece (Guerra.325) al utilizar indistintamente las expresiones extinción, división, resolución, ruptura,

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

despido, por otro lado, Cabanellas sostiene el termino o extinción del Contrato de Trabajo, para Caldera es mas apropiado terminación de la relación de trabajo, pero para nuestro contexto, esta claro que en el Despido Nulo no se extingue la relación laboral.

## **V. EL DESPIDO NULO EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS LOTT**

Cabe destacar, que en la misma esfera de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la LOTT no define ni identifica al Despido Nulo, es decir, las dos palabras juntas Despido Nulo, no se encuentran en todo el texto legislativo, sólo en estas circunstancias utilizan la palabra nulo:

### Clases de Despido

Artículo 77... Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley **son nulos**.

### Estabilidad

Artículo 85. La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos**.

Artículo 418. Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se **considerará nulo** y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora. La protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

En los anteriores artículos se observa claramente que no se definió al Despido Nulo, por el contrario, se limitó de manera genérica que los despidos que no fueran "ajustados" a la LOTTT son nulos; sin la oportunidad de definirlo corresponde esclarecer cual es la intención de tal disposición, que en principio si el despido es No justificado, es decir, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique, podríamos estar en presencia de un Despido Nulo, por lo que al disponer que si se despide sin que medie las causales de la LOTTT previstas en el artículo 79, seria este Despido Nulo.

Se puede inferir, que si el patrono no media justa causa para despedir el despido será nulo. Por lo que esta categoría podría enmarcarse solo para las causales del 79, sin embargo somos del criterio, a la luz de la nueva LOTTT que toda forma de despido no justificado, es Nulo, por lo que los despidos basados en discriminación en el empleo, por sexo, raza, credo, orientación sexual, preferencia sexual, acoso tanto sexual como laboral, serian despido nulo. Lamentablemente en la LOTTT no es definido, pero esto no implica que este Despido Nulo, se entienda como aquel que admite una simple indemnización dineraria para subsanar el derecho infringido, va mucho más allá de una calificación hecha por un inspector de trabajo, exige la reposición del trabajador a su puesto de trabajo.

De lo anterior, observamos que la LOTTT no contempla los despidos realizados en casos donde un trabajador es despedido por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, o por tener orientación sexual distinta, que estarían en la esfera de la discriminación pero una forma amplia, no restringida, de manera tal que al estar en presencia de la violación grave de varios derechos humanos, debería ser la acción de amparo

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida, en un contexto de discriminación amplio.

Por tanto, el Despido Nulo tendrá siempre una tendencia a erradicar cualquier forma de discriminación en el trabajo, siempre que existan elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, escapando de toda justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas por el patrono y que además sea proporcional.

En este escenario, se plantea la creación de un "súper ciudadano", que al ser trabajador esta bajo la tutela de un derecho discriminatorio "positivamente" con carácter tuitivo como es el laboral, dicho de otra manera, no tendrá la misma protección el hecho de la discriminación a un ciudadano de a pie que a un trabajador, allí esta el dilema de crear una mejor sociedad, donde la acción positiva o discriminación positiva sea para todos por igual, utopia, pero definitivamente el tema de la discriminación en el trabajo será una nueva esfera que los tribunales se encargaran de solucionar.

## **VI EL DESPIDO NULO EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

En la actualidad, abordar el tema, cuando en la normativa vigente no existe el término del Despido Nulo propiamente dicho, sólo es a nivel constitucional que se prevé al Despido Nulo y en tres oportunidades, aunado a que la Ley Orgánica Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores no contempla la definición, aunado a que tenemos una Constitución en Venezuela que enfoca lo que queremos ser y no lo que en realidad somos, es decir que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela emana derechos que aun a diez años de su promulgación no han sido desarrollados en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, esto no es una limitante

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

sino una expectativa de que la definición de Despido Nulo será consagrada y delimitada en algún momento de nuestra evolución legislativa.

Por otro lado, desde abril de 2002, en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela ha existido inamovilidad, con excepción de los trabajadores señalados en el artículo 5 del último Decreto N° 9322, publicado en Gaceta Oficial N° 40.079 de fecha 27 de diciembre 2012. Desde entonces ha generado que la capacidad del empleador en despedir esta supeditada a un ente administrativo, el cual es el encargado de "permitir" el despido o por el contrario restituir al trabajador en su puesto de trabajo, lo que implica de algún modo una premisa del despido nulo, con lo cual nos podríamos atrever a señalar que las señas indican que en nuestro país el despido nulo, se equivaldrá al despido injustificado sea de naturaleza la causa constitucional, legal o por decreto.

Es así como pareciera que la LOTTT, indica que en Venezuela debe imponerse un régimen donde el patrono solo pueda despedir a un trabajador cuando este incurra en una causa justificada, lo que es igual a identificar al Despido Nulo cuando se configura fuera de la esfera de las casuales de despido justificado. Quizás, confundiendo estabilidad con inamovilidad, al no entender nunca la teoría de la primera, que no es más que la garantía de la permanencia; de manera que es necesario precisar los criterios de trabajos permanente y transitorio y conocer la teoría de la causalidad que Aristóteles sistematizó hace más de dos mil trescientos años aproximadamente.

Aunado a lo anterior y habiéndose instaurado un procedimiento administrativo de reenganche y pagos de salarios caídos por un trabajador amparado con inamovilidad laboral que fue despedido sin justa causa y al ser declarado con lugar por el Inspector del Trabajo la solicitud administrativa, el no acatar tal medida, por desacato el patrono sería arrestado, tal y como lo dispone el artículo 538 LOTTT, el

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

empleador al desacatar la orden de reenganche y pago de salarios caídos del Inspector, surge una problemática, en un país donde la impunidad cabalga a sus anchas por todo el territorio y al patrono que no reenganche lo arrestamos. Consideramos una extralimitación legislativa no acorde con la realidad.

Al estudiar el tema, y partiendo que no se podría ir arrestado por deudas, estas estarían solo a las de carácter penal, y si tomamos el contenido del artículo 92 de la Constitución en una visión muy amplia de protección de las deudas podríamos tener la legalidad del arresto, en un contexto donde trabajo como proceso social, requiere de protección.

En base a este supuesto pretendemos plantear soluciones, siendo que la legislación no presenta normativa efectiva al respecto, en virtud de ello, se intentara crear una posibilidad dual partiendo del análisis de las medidas que deben adoptarse para proteger la constitucionalidad de los derechos afectados, con el fin de buscar soluciones efectivas para el restablecimiento de la situación jurídica infringida. Por lo que somos de la opinión que el Despido Nulo debería de limitarse a situaciones distintas a las del despido injustificado, y tratar de enmarcarlas a situaciones menos compatibles con las del artículo 79 de la LOTTT y más hacia situaciones que vulneren a profundidad los derechos humanos.

## **VII DE LA INTERPRETACION DEL DESPIDO NULO.**

Hoy por hoy, cuando un trabajador se encuentra investido de inamovilidad laboral y es despedido sin justa causa, pareciera que estaríamos en presencia del Despido Nulo, por lo que el empleador no instauró el procedimiento administrativo que le otorga la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadores. Para despedir cuando se ha materializado causa justa para ello, el trabajador puede intentar un procedimiento administrativo de reenganche y pago de salarios caídos; siendo la medida de amparo "reservada" al estar ante un Despido Nulo, y

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

encontrándonos con una manera idónea de distinguir el despido injustificado del nulo, por lo que estaríamos en el despido nulo dentro de una categoría distinta, pero conocemos que ante el Inspector del Trabajo es con quien podrá hacer valer su derecho, por que si se va a la vía del amparo, sabemos que se declaran no competentes para conocer del asunto.

Está claro que el Despido Nulo requiere de un procedimiento para reponerse el derecho vulnerado, al estar contemplado en la Constitución, es por la vía del amparo constitucional que el Estado obliga al patrono a reinstalar al trabajador en las mismas condiciones que tenia antes del Despido Nulo que él llevó a cabo, obligación que no admite cumplimiento por equivalente, sino por el contrario, reincorporación física y la cual no puede ser cambiada por una indemnización tarifaria, se ve entrabada por no existir un mecanismo idóneo que haga ejecutar esa decisión en la actualidad.

Es entonces cuando el patrono cree falsamente que no debe cumplir con dicha decisión de reenganche y pago de salarios caídos y se fundamenta en que no existe un mecanismo que se encargue de velar por el cumplimiento de la decisión por parte del empleador. Cuando es a través de la Inspectoría de Trabajo, sin embargo es el amparo constitucional el que logra el reenganche del trabajador en algunos casos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, dispone en su contenido al Despido Nulo, al igual que la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo no lo definen, pero si lo contemplan, siendo la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, la que aplicaría para este tipo de Despidos Nulos, para que los trabajadores y sean reenganchados por esta legislación en lo que se refiere a la estabilidad laboral, esta con rango constitucional el despido nulo.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Por otra parte, se tiene que desde el punto de vista social, la búsqueda de respuestas sobre a protección al derecho al trabajo, la libertad de dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia y al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, y de este modo permitir construir las bases fundamentales para optimizar las normativas actuales para el mejor beneficio de los trabajadores en cada sector del país. Al regular al despido se protege es al trabajador y se crea en principio esa seguridad jurídica.

Cuando hablamos de un restablecimiento de la situación jurídica que fue infringida nos estamos refiriendo a que debemos volver las cosas al estado que tenían antes del momento de la violación o perturbación, en razón de que se hable de una situación jurídica infringida más no irreparable, porque si se hablase de una situación irreparable sería imposible hacer que estas vuelvan al estado que tenían antes de la violación, por lo que en materia del Despido Nulo esta en renganchar al trabajador y pagar los salarios caídos.

Ahora bien, la inamovilidad laboral no sólo protege al trabajador contra despidos, nulos o no; también lo hace contra traslados o desmejoras en las condiciones de trabajo, sin causas justificadas, en la República Bolivariana de Venezuela, muchos empleadores especialmente de empresas pequeñas y medianas que carecen de un Departamento Jurídico, ignoran el Procedimiento de Inamovilidad Laboral establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y, a causa de ello, dejan de aplicarlo. Otros, lo consideran muy engorroso y prefieren negociar con los trabajadores su salida de la empresa, lo cual puede resultar costoso. Lo cierto, es que el procedimiento carece de eficacia, por cuanto que el trabajador en muchos casos no es restablecido en su puesto de trabajo.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Podemos afirmar que algunos empleadores no aplican la legislación en la forma debida, por lo que se hace necesario que ellos deben de saber que es posible despedir a un trabajador que goce de inamovilidad laboral, siempre que haya incurrido en una causa justificada para despedirlo y la empresa haya agotado el Procedimiento de Inamovilidad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores, y que estas causales son la únicas medidas que tiene para despedir, por que si no las acata se configura el despido injustificado y si se vulneran derechos humanos estaríamos en presencia del Despido Nulo.

Cuando no existe causa justificada y/o el Procedimiento de Inamovilidad no se realiza de manera correcta, trae como consecuencia que el despido resulte nulo y el Inspector del Trabajo podrá obligar al reenganche del despedido a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores al despido, así como al pago de todos los salarios dejados de percibir durante el tiempo que permaneció separado de su cargo. En ocasiones, en vez de despedir al trabajador, el patrón puede aplicarle otras medidas disciplinarias previstas en la ley, como seria el reglamento de la Empresa, ajustado a la legislación laboral.

Podemos afirmar que a primera vista hay que recordar que la inamovilidad es la prohibición que tiene un patrono de despedir, desmejorar ni trasladar libremente a un trabajador. El caso de la inamovilidad laboral la podríamos equiparar al Despido Nulo, y es el empleador quien debe demostrar al Inspector que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales de despido justificadas previstas en el Artículo 79 de la novísima Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores.

## **IIX DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO**

Por tanto, lo que se quiere con el Despido Nulo es proteger a ultranza los derechos fundamentales del trabajador, es inadmisibile que el resultado final del proceso sea

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

precisamente el contrario, vulnerando con ello de hecho la tutela judicial efectiva que consagra la legislación y que constituye el fundamento jurídico que ha llevado al legislador a imponer la readmisión obligatoria en los Despidos Nulos frente al régimen ordinario de cualquier otro despido. Aunado al contexto del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo del Trabajo y del proceso social trabajo.

Para (Alfonso.2001) el despido es el acto mediante el cual el patrón pone fin, justificada o injustificadamente, al contrato de trabajo. Se considera entonces al despido como la extinción de la relación laboral existente entre trabajador y empleador, decidida unilateralmente por éste último y que puede ser disciplinario o bien por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. En consecuencia podemos considerar las siguientes modalidades de despido.

Al Despido Nulo lo enmarcamos como la circunstancia de despido contra el trabajador que solicita la tutela judicial y así se le reconoce por haber concurrido alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se haya producido con violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador. Por tanto, se considera Despido Nulo a todo aquel que se basa en causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o que viola los derechos fundamentales del trabajador.

En este caso ha de buscarse una resolución judicial que lo califique como tal. Si el despido es declarado nulo, el trabajador es readmitido inmediatamente en el mismo puesto que desempeñaba y percibe el salario de los meses que ha estado sin trabajar.

Dentro de los efectos del Despido Nulo, podemos identificar en primer término, la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional tanto cuando fuera recurrida por el

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

empleador como por el trabajador. Un ejemplo del Despido Nulo es el de una trabajadora embarazada, por cuanto que independientemente de que el patrón conozca el estado de gestación de la empleada, si este la despide de sin clasificarle por ante los órganos competentes se configura el Despido Nulo.

Ahora bien, también existe otros tipos de despidos que se encuadra dentro de las causas objetivas, de manera tal que este despido se produce por concurrir determinadas necesidades de la empresa o incumplimiento del trabajador no culpable -ineptitud del trabajador conocida con posterioridad a su contratación, falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de labor, necesidad acreditada de amortizar puestos de trabajo o faltas de asistencia al mismo, aún justificadas pero intermitentes-. Podríamos enmarcar a este tipo de despidos a los previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores en su artículo 79.

A su vez en este tipo despido con causas objetivas, la empresa debe comunicar por escrito el despido al trabajador, expresando la causa, distinguiendo si goza o no de inamovilidad o de estabilidad. Otra forma de despido, es el Masivo, procedimiento extintivo de las relaciones laborales de un conjunto determinado de trabajadores, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debiendo el empleador contar para ello con la previa autorización de la Inspector del Trabajo de la Jurisdicción. La legislación laboral define el despido masivo como aquel motivado por causas empresariales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que afecta tal y como lo prevé el artículo 95 de la Ley Orgánica del Trabajo al disponer:

**Artículo 95.** El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico. Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio con competencia en trabajo y seguridad social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial.

Al Despido justificado, lo podríamos definir como la forma de despido que se produce, por voluntad unilateral del empleador y que tiene su fundamento en un incumplimiento grave y culpable del trabajador

Por otro lado, al Despido justificado, lo identificamos como la Modalidad de despido sobre el que se resuelve su adecuación a la legalidad vigente. Un despido se considera justificado cuando el empleador alegue alguna de las siguientes causas: ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo, amortización de puesto de trabajo o faltas de asistencia al mismo. El despido será declarado justificado cuando quede acreditado el cumplimiento alegado por el empleador en su escrito de comunicación.

En contra partida al Despido justificado, tenemos al injustificado, el cual es el despido contra el trabajador y éste solicita tutela judicial y así se le reconoce por no haber podido acreditarse el incumplimiento alegado, no ser éste lo suficientemente grave o culpable, o, bien, porque no se cumplieron las exigencias formales establecidas. Se produce cuando no quedan acreditados las causas o motivos alegados para el despido justificado cuando no se han cumplido las exigencias legales establecidas.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Vale la pena mencionar que la evaluación de desempeño se define como una apreciación sistemática de la actuación de un trabajador en el cargo que ocupa o del potencial de desarrollo que tenga para ocupar futuros cargos. Una evaluación negativa de la actuación de algunos trabajadores, puede llevar evidentemente al empleador a despedir. Sin embargo, no solamente el desempeño negativo de los trabajadores puede llevar a los empleadores a hacer reducciones de su fuerza laboral, existen otros fundamentos para los despidos, como la mala conducta, la falta de calificación para el cargo y la eliminación del cargo. Este último caso ocurre de manera frecuente cuando se presentan situaciones coyunturales difíciles desde el punto de vista de la actividad económica, lo cual lleva a muchos empleadores a tomar estas medidas.

Ahora bien, en estos tiempos donde se ha convertido en regla la inamovilidad laboral dictada por el Ejecutivo Nacional o en los casos de inamovilidad especial, bien sea por fuero sindical o inamovilidad por razones de maternidad paternidad entre otros, el trabajador que es despedido sin justa causa puede acudir a la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción para solicitar el reenganche a su puesto de trabajo, tal y como lo prevé el artículo 425 de la LOTTT, y el consecuente pago de salarios caídos; cuando se cumplen los requisitos para que la misma le ampare conforme al ordenamiento jurídico, por lo que se configura en la practica el Despido Nulo .

Cuando un trabajador se encuentra investido de inamovilidad laboral y es despedido sin justa causa y el empleador no instauró el procedimiento administrativo que le otorga la Ley Orgánica Del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, en su artículo 422, para despedir cuando se ha materializado causa justa para el despido, el trabajador puede intentar un procedimiento administrativo de reenganche y pago de salarios caídos, esto podría definir al Despido Nulo.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Podemos entonces adentrarnos ahora al tema de la nulidad, en principio, en todos los ámbitos del Derecho los actos jurídicos viciados de invalidez son nulos o anulables y la naturaleza de los primeros es su capacidad absoluta para surtir efectos, como lo precisa el artículo 89 de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo génesis del Despido Nulo.

Al definir que los actos jurídicos evidentes pueden tener una existencia perfecta y se denominan actos validos, en donde la validez se entiende como la existencia pulcra del acto, por reunir éste sus elementos esenciales y no tener ningún vicio interno o externo. Puede existir el acto jurídico, pero padecer de algún vicio, como el ser ilícito, el no observar la forma legal, el otorgarse por persona incapaz o bien existir error, dolo o violencia en la manifestación de la voluntad.

La corrupción de dichos elementos constituye lo que denominamos nulidad (del latín nullus, genit, de nullus). Definiéndose como la existencia imperfecta de los actos jurídicos por carecer de alguno de los vicios en su formación. Cabe recordar, que igualmente es menester referirnos a la diferencia entre el concepto de nulidad y el de inexistencia. Éste último se refiere a la ausencia de elementos requeridos para la formación del acto jurídico que, por consiguiente, es irreal.

La realidad de la validez faculta al acto jurídico no sólo de existencia perfecta, sino que va a producir los efectos jurídicos para los cuales estaba concebido. Por ende, el nacimiento del acto jurídico, cumpliendo con sus requisitos de validez, va a darle eficacia dentro del mundo del Derecho a sí mismo como a los resultados que produzca.

La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias y relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea la esencia del acto; lo cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

para el acto. Puede resultar también de una ley. Por nulidad de actuaciones se entiende el incidente de previo y especial pronunciamiento, autorizado por la Ley, para invalidar las diligencias y actuaciones sin ajustarse a los trámites establecidos. Estas puede ser, relativa la que ha de ser alegada y probada para surtir efecto de invalidación. Absoluta es el acto inconfirmable por padecer un vicio de carácter esencial. Debido a que protege el orden público, debe ser declarada por el juez de oficio cuando aparece manifiesta en el acto. No hay nulidad absoluta explícita. Se entiende como, nulidad de los actos jurídicos como privación legal, pronunciada por el órgano judicial, de los efectos que la ley estima apreciados por las partes en virtud de causas relativas a la formación del acto jurídico en contra de lo legalmente preceptuado.

La nulidad de pleno derecho es la nulidad del acto que se produce por ministerio de la ley, independientemente de la voluntad de las partes que intervinieron. En términos amplios, el despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. Ahora bien, cabe mencionar que en ciertas relaciones y en especial en la función pública no se puede mencionar al despido en el sentido específico laboral, por cuanto que existen situaciones donde no procede, como serían los cargos de libre nombramiento y remoción o los de elecciones populares.

En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido según Cabanellas (2001) se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de contrato por declaración de voluntad unilateral del patrono, que de tal modo exangüe el vínculo que lo uno con el trabajador a su servicio.

Entre los laboristas, al definir el despido se advierten dos posiciones doctrinales, una adopta una actitud neutral en cuanto a la parte que asume la iniciativa de la ruptura; así dice Pérez Botija que es el "despido una declaración de voluntad

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo...; un acto jurídico de naturaleza unilateral recepticio, de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo”.

En otro enfoque, que ya señala inequívocamente a la parte que asume la decisión disolutiva, Hostench expresa que el despido constituye la cesación de un asalariado en el trabajo contratado por un patrono, a voluntad de éste y antes de expirar el tiempo de duración del contrato o del ajuste.

El Código de Trabajo de la República Dominicana en su artículo 77 define al despido como “La resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrono. Es justificado cuando el patrono pruebe la existencia de una justa causa prevista al respecto en este código, e injustificado, en caso contrario. Al despido según (Rodríguez.1968) le imprime una concepción civilista y considera motivo de despido la simple desaparición del interés del empleador en la relación laboral, sin hacer referencia a causa alguna. Para (Richart.1956) entiende al despido como una sanción en el mismo sentido que (Carro.1956) al indicar que el despido representaba un acto unilateral de voluntad del empleador, acto voluntario que no se daba cuando la causa de la ruptura del contrato era la cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundado en crisis laboral o económica y mucho menos en el supuesto de fuerza mayor.

En el Derecho al Trabajo debe entenderse en su doble destino, tanto para acceder a un trabajo remunerado, como para conservarlo y por ende los medios económicos para una sostenimiento razonable. Es la búsqueda del trabajo decente dentro del contexto del artículo 3 de la Constitución Bolivariana de Venezuela que dispone claramente que para lograr los fines de la patria se requiere de la Educación y del Trabajo.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

El Artículo 87 de la Constitución de la República de Venezuela, nos expresa el derecho al trabajo y el deber de trabajar obligando al Estado garantizar la adopción de medidas necesarias para que todo ser humano pueda obtener ocupación productiva, por lo que podemos inferir que la inamovilidad es una manera que tiene el Estado para conseguir este derecho constitucional

Por otro lado, la estabilidad laboral en los términos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, solo resuelve el despido sin justa causa legal, es claro, lo que se desprende del dispositivo constitucional, contenido en el artículo 93 eisdem, cuando expresa: "La ley garantizará la estabilidad en el trabajo". Además dispone que: "La ley dispondrá lo conducente para limitar toda clase de despido no justificado Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos".

En consecuencia para nuestra Carta Magna debe existir una causa justa para que opere el despido, porque de lo contrario operará el reenganche que es el elemento teleológico de la estabilidad en el trabajo, la restitución de la situación jurídica infringida por el acto nulo del despido injustificado, precisamente porque "Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos", por así, disponerlo expresamente el artículo 93 Constitucional, es decir, que el despido injusto, está viciado de nulidad absoluta, dicho acto nulo no surte ningún efecto, es obligación del órgano que lo califique restituir la situación jurídica infringida por el acto nulo, al estado y condiciones en las cuales se encontraba la relación de trabajo para el momento de producirse el despido, de manera tal que se puede decir que el reestablecimiento en el puesto de trabajo es el fin último de la pretensión que se protege.

Es pues, la intención del constituyente el establecer la reglamentación del Despido Nulo frente a cualquier otro tipo de despido, el de proteger los legítimos derechos del trabajador cuando el despido se sustenta en la infracción de derechos

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

fundamentales, privando en este caso al patrón de la posibilidad de optar por la resolución indemnizada del contrato de trabajo, con lo que no puede volverse en contra del propio trabajador una norma jurídica cuya única finalidad es la de reconocerle mayores derechos frente al empleador y establecer un ámbito superior de protección de su situación jurídica.

### **IX DESPIDO NULO EN EL DERECHO COMPARADO. ESPAÑA- COLOMBIA.**

Respecto del Despido en el derecho comparado encontramos que la legislación española ha marcado el prototipo primero en cuanto al tema del Despido Nulo y segundo en las tendencias flexibilizadoras de las relaciones de trabajo, sobre todo en cuanto a la duración de los contratos de trabajo, o lo que en España se ha querido denominar y aprendimos sobre la flexiseguridad, flexibilizar asegurando justamente el trabajo, no el puesto de trabajo, en un contexto donde la última reforma del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores restringe la presunción a favor de la duración indefinida del contrato, fomentando la contratación para obra o servicios determinados, el contrato de interinidad, el contrato eventual derivado de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, el contrato para el lanzamiento de una nueva actividad, el contrato de trabajo en practicas y el contrato de aprendizaje.

Así mismo en Derecho laboral español existe Despido Nulo de pleno derecho en cualquier actuación que implique una discriminación. Así se establece en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores cuando considera nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empleador que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo,

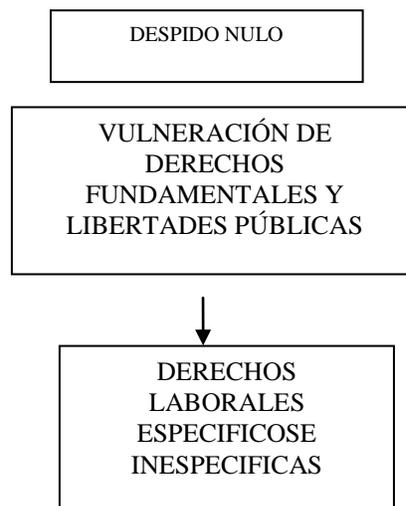
**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. (<http://www.despidonulo.net/Casos-en-los-que-un-despido-es-Nulo/4>).

En España la carga de probar que los hechos generados de la extinción de la relación laboral en el despido nulo, tienen una premisa siempre discriminatoria que atenta contra un derecho constitucional y que existen causas suficientes reales y serias para calificar al despido como nulo. Para (Herraiz.2009) el Despido Nulo existe cuando su causa real constituye una violación de derechos fundamentales del trabajador, procediendo el reingreso obligatorio del trabajador. Procediendo el despido nulo, es decir que este existe cuando se ha producido una violación de Derechos Fundamentales del trabajador, lo que implica el reingreso obligatorio del trabajador a su puesto de trabajo. Resultando como consecuencia la eliminación absoluta de los efectos de ese despido y la readmisión del trabajador.



Podríamos resumir entonces que estos derechos vulnerables para el derecho español son discriminatorios en razón a la edad; la vulneración de derecho a la

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

libertad ideológica, cláusula de conciencia, libertad de expresión; acoso laboral con ciertas peculiaridades como que ha de exteriorizarse por medio de una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal, el comportamiento ha de percibirse como indeseado e indeseable por la víctima y esa conducta a de ser grave capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato.

Asimismo la garantía de indemnidad, entendida como cualquier actuación que tenga como finalidad castigar al trabajador de ejercer una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos; la violación de derechos constitucionales específicos, como lo serian la huelga, libertad sindical, jornada, vacaciones; y la violación basada en la vulneración de las normas sobre conciliación de la vida familiar y laboral que origina la calificación de nulidad.

En Colombia, se exige que el trabajador de aviso escrito al patrono de la rescisión, mientras que en España, salvo algunas excepciones, se requiere que el trabajador demande al patrono antes de separarse del trabajo. Interesante es la previsión brasileña sobre la indemnización especial para la ruptura del contrato por "culpa reciproca". "Debe entenderse que, dividida la responsabilidad por la extinción contractual, deben también ser divididos los cargos que de ellas deriven". Resulta pertinente, mencionar que el despido constituye una sanción tanto para el patrón cuando es injustificado y para el trabajador cuando es justificado.

Sin embargo somos de la opinión que en Latinoamérica lejos que el derecho laboral haya provocado los fracasos económicos, han sido estos, con sus enormes injusticias que han creado su evolución acelerada, además de que las normas tutelares han servido también como catalizadores para evitar explosiones sociales, se olvidan que en Europa, con todo y sus normas protectoras de los trabajadores, y quizás en buena medida gracias a ellas, ha logrado un fabuloso desarrollo económico y el más avanzado proceso de integración. Aun así somos un continente

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

con potencialidades y realidades propias que debemos de explorar para conseguir nuestro bien estar.

Es por lo que, ante la problemática de la finalización de las relaciones laborales, esta rama del derecho no ha podido aproximarse siquiera a un cierto equilibrio entre los factores de producción. Por el contrario dichas normas han favorecido el conflicto, propiciando el desarrollo de costosas estructuras jurídicas que al largo plazo no benefician a las partes involucradas y buscar la arista perfecta que debemos lograr.

Por último, a los efectos teóricos se maneja el término plataforma legal, que debe entenderse como aquel sistema o andamiaje jurídico, que se da en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es decir, el marco jurídico del Despido Nulo, para ser desarrollado en la Ley Orgánica del Trabajo.

### **X CONSIDERACIONES FINALES:**

A manera de conclusiones, podemos afirmar que la circunstancia del despido nulo, enfoca que el trabajador solicita la tutela judicial y así se le reconoce por haber concurrido alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se haya producido con violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador. En la República Bolivariana de Venezuela la tendencia no es solo a los derechos fundamentales sino también a toda causa de despido no justificado, será el juez quien defina o conceptualice al despido nulo, a todo evento no estamos de acuerdo en tal generalidad, por cuanto está vinculado a derechos humanos.

Consideramos al despido nulo a todo aquel que se basa no sólo en causas de discriminación prohibidas en la Constitución de la República de Venezuela, o en la

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

ley, o que viola los derechos fundamentales del trabajador, y que no están dentro de las causales tipificadas. El ideal es que sea una resolución judicial que califique al despido como nulo, genera tanta seguridad jurídica al patrón como al trabajador. Si el despido es declarado nulo, el trabajador es readmitido inmediatamente en el mismo puesto que desempeñaba y percibe el salario de los meses que ha estado sin trabajar, lo que en nuestra legislación se denomina pago de salarios caídos.

Resulta evidente, entonces que los efectos del despido nulo son la readmisión inmediata del trabajador y el abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional tanto cuando fuera recurrida por el patrón como por el trabajador. El despido de una trabajadora embarazada es siempre nulo, independientemente de que el empresario conozca el estado de gestación de la empleada. Somos de la opinión que si bien las regalías del petróleo permiten una reforma en la legislación laboral realizada en abundancia, no es conveniente mezclar las causas de despido injustificado al despido nulo, por cuanto las protegidas por el despido nulo están más enfocadas hacia la dignidad humana, será entonces en la selección natural de Darwin entre iguales, la que determinará al Despido Nulo.

Somos del criterio que posiblemente la legislación moderna que mejor trata el concepto de despido nulo es la española que en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores lo delimita y diferencia del despido disciplinario y del improcedente y lo define como aquel que tiene por móvil las causas de discriminación prohibidas por la Constitución y la Ley o se produce por violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, allí estaría la nulidad absoluta. El despido improcedente, el anulable, es aquel en el cual el patrono, sobre quien siempre recae la causa del despido, no puede convencer de su procedencia al juez, lo que resulta que el legislador español tuvo cuidado de ser

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

exhaustivo porque no tiene el fundamento constitucional que si existe en los artículos 89 ni 93 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

## **XI REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Alfonzo. R. (1987) Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana, Contemporánea de Ediciones, Caracas-Venezuela.

Alfonzo. R. (2001) Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, Undécima Edición, Editorial Melvin, Caracas-Venezuela,

Ander-Egg. E. (1982) Diccionario del Trabajo Social. El Cid Editor de Venezuela C.A., Caracas- Venezuela

Ander-Egg, E. (1982). Introducción a las Técnicas de Investigación (19na ed.). Editorial Humanitas. Buenos Aires – Argentina.

Antivero, I. (1990) Series Estadísticas de Venezuela de los Últimos Cincuenta Años. 6 Tomos. Banco Central de Venezuela. Caracas- Venezuela.

Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración (3ra ed.). Editorial Episteme. Caracas- Venezuela

Ary, D., Jacobs, L. y Razavieh, A. (1990). Introducción a la investigación pedagógica (2da ed.). México: McGraw-Hill.

Bisquerra, R. (1989). Métodos de Investigación. Ediciones Ceac, 1989; Barcelona - España.

Caballero. J. (1991). Incidencias del artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo en el Régimen Jurídico del Funcionario Público. Editorial Jurídico Venezolana. Caracas - Venezuela.

Carrasco, A. Y Kiriakidis J. (2002). Ley del Estatuto de la función Pública. Editorial Torino, C.A., Caracas – Venezuela.

Carrera G. (1986). Aviso a los Historiadores críticos. Editorial Ge, C.A., Caracas – Venezuela.

Cook, Y, y Reichardt S. (1986). Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación. Ediciones Morata, Madrid - España.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Cardoso. C. y Pérez H. (1977). Los Métodos de la Historia. Editorial Grijalbo, S.A. México D. F., México.

Caldera R. (1939) Derecho del Trabajo, Ediciones el Ateneo. Caracas-Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (2000) con la exposición de motivos. José Vicente Haro G. & Vinicio Romero Martínez. Edición definitiva según reimpresión Gaceta oficial N ° Extraordinario 5.453 24 de marzo del 2000.

Cabenellas, G. (2001) Diccionario de Derecho Laboral, editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina

De Pedro. A. (2001) Algunas Consideraciones sobre la función pública en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En Libro homenaje a Fernando Parra Aranguren. Caracas – Venezuela

Espinoza. A. (2010) Contribuciones a la Reforma Laboral. Editorial Buchivacoa. Caracas- Venezuela

García. V, Juan (1996) Estabilidad Laboral en Venezuela, Editorial Melvin. Caracas Venezuela.

González. F. Jurisprudencias Laborales, Tomo I, Editora y Distribuidora El Guay, Caracas-Venezuela, 2001.

Guerrero.G. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Leyer Bogota- Colombia 2005. Longa. J, (1999) "Ley Orgánica del Trabajo Comentada", Primera Edición, Editores Distribuciones Jurídicas J. Santana, Caracas-Venezuela,

Ortiz. R (2005) "REVISTA DE DERECHO N° 16 Tribunal Supremo de Justicia" El Despido Nulo en la Constitución venezolana, Rafael Ortiz Ortíz. Caracas Venezuela.

Porras. J. (1989) Compendio Práctico de Jurisprudencia de la Ley del Trabajo, Ediciones Jurisprudencia del Trabajo, C.A., Caracas-Venezuela,

Ramírez y Garay, Jurisprudencia, Caracas-Venezuela.

Rondón de Sanso, H. (2000) Análisis de la Constitución Venezolana de 1999, Caracas- Venezuela.

**APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE DESPIDO NULO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 1999, Y EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

**RAMÓN E. FÁBREGA TRUEBA**

PROFESOR UCV. FACULTAD DE CS. JURIDICAS Y POLITICAS- ESCUELA DE DERECHO  
CATEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Especialista en Derecho del Trabajo "UCAB" (2005).  
Magíster en Relaciones Exteriores "IAD Pedro Gual" (2008). Cursante del Doctorado en Derecho "UCV".

Rodríguez, M. (1968) Régimen Jurídico del Despido. Madrid- España

Rodríguez, D. (1993) La estabilidad judicial del Trabajo, Editorial Jurídica ALCA, SRL Caracas- Venezuela.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela, Caracas 25 de enero de 1999, N° 5292-Extraordinario

Montoya, A. (1974) Derecho del Trabajo. Madrid – España

Sartori, G. (1996) Ingeniería Constitucional Comparada. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México - México.

Sagardoy J. (1969) El despido laboral los expedientes de crisis. Bilbao – País Vasco

Torres, I. (1994) Derechos y Deberes del trabajador y del Funcionario Público. Talleres Italgráfica. Caracas - Venezuela.

Tovillas, J. (1974) El régimen jurídico del despido en España. Barcelona España.

Vasquez J. (1956) Extinción del vinculo laboral y actuación disciplinaria Madrid-España.

Villasmil. F. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo, 1ª Edición, Editorial Roberto Borrero, Caracas-Venezuela, 1991.

Villasmil. H. Estudios de Derecho del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela, 2001.