

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**SUPUESTOS DE INAMOVILIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
VENEZOLANA**

Trabajo Especial de Grado,
presentado como requisito
parcial para optar al Grado de
Especialista en Derecho del
Trabajo.

Autor: Ysabel Villegas

Asesor: Xiomara C. Ruiz B.

Barinas, mayo de 2.008

UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado (a) por la ciudadana Abogada **Ysabel Villegas**, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **SUPUESTOS DE INAMOVILIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA**; Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Barinas, a los 28 días del mes de mayo de 2008.

Xiomara C. Ruiz B.
CI. 9.990.172

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
INTRODUCCIÓN A LAS MEDIDAS CAUTELARES	4
A. Antecedentes históricos de las medidas cautelares.	4
B. Naturaleza jurídica de la medida cautelares	6
C. Clasificación de las medidas según sus efectos	11
2. Medidas preventivas y ejecutivas	13
3. Medidas innovativas y de conservación	14
4. Medida cautelar instrumental y medida cautelar final	15
6. Medidas provisionales sobre personas	17
CAPITULO II	20
TRATADOS Y DOCTRINAS QUE RIGEN LAS MEDIDAS CAUTELARES Y SUS CARACTERÍSTICAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE.	20
A. Tratados y doctrinas que rigen las medidas cautelares	20
B. Características de las medidas de protección del niño y del adolescente	30

CAPITULO III	33
MEDIDAS CAUTELARES EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROTECCIÓN DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE	33
A. Poder cautelar en la ley orgánica para la protección del niño y del adolescente	35
B. Las medidas cautelares nominadas e innominadas decretadas en algunos procedimientos especiales contemplados en la ley orgánica de protección del niño y adolescente	38
C. Las medidas cautelares en la acción de protección	39
D. Las medidas cautelares en el procedimiento contencioso en asuntos de familia y patrimoniales	41
E. Las medidas cautelares en el procedimiento especial de alimentos y guarda	43
F. Las medidas cautelares en caso de divorcio, separación de cuerpo o nulidad de matrimonio	48
CAPITULO IV	50
NOVEDADES EN MATERIA DE MEDIDAS CAUTELARES DENTRO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROTECCIÓN DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE	50
A. Principales avances	53
CONCLUSIÓN	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	59

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

SUPUESTOS DE INAMOVILIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
VENEZOLANA

Autor: Ysabel Villegas
Asesor: Xiomara C. Ruiz B.
Fecha: mayo 2008

RESUMEN

El presente estudio se fundamenta en los supuestos de inamovilidad en la legislación laboral venezolana, por cuanto ha tenido gran trascendencia social, pero de una manera u otra violan la libertad de empresa, asimismo resulta de gran utilidad el estudio de todos los supuestos de inamovilidad previstos en la ley orgánica del trabajo. En la presente investigación se abordó la evolución constitucional y legislativa de la inamovilidad, la naturaleza jurídica, conceptos y características, los trabajadores que según la ley orgánica de trabajo tiene inamovilidad, la inamovilidad de los funcionarios públicos y el procedimiento y el órgano de tutela de la inamovilidad. Para lograr alcanzar las metas, se utilizó metodológicamente una investigación teórica a nivel descriptivo, a través de la revisión de textos legales, jurisprudencia, logrando obtener un análisis de contenido comparativo de esta investigación documental que permite concluir que estos supuestos de inamovilidad previstos en la ley orgánica del trabajo referidos a la protección de libertad sindical y la contratación colectiva, constituyen casos de inamovilidad temporal, que aseguran mediante el reenganche obligatorio del trabajador, la permanencia en el cargo. Además existen otros supuestos de inamovilidad como son la mujer embarazada y la adoptante, los casos de inamovilidad por decreto presidencial, que se rigen por procedimientos previstos en la ley orgánica del trabajo. Igualmente se puntualizó que en caso de los funcionarios públicos, que gozan de la estabilidad absoluta, se rigen por lo previsto en la ley del estatuto de la función pública, quedando exceptuados los funcionarios contratados por la administración pública, a quienes se les aplica la legislación laboral.

Descriptores: Supuestos, Inamovilidad, trabajadores, legislación laboral.

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo, esta impregnado de principios de equidad y de justicia social, basado en la teoría del trabajo como hecho social, como uno de los derechos fundamentales inherentes al ser humano como fines del Estado para alcanzar su pleno desarrollo, tal como lo prevé el texto constitucional, circunstancia que lo ampara en variados principios que desarrollan el fin tuitivo del derecho del trabajo, uno de los cuales consagra la irrenunciabilidad de los derechos de los cuales gozan los trabajadores, salvo las excepciones legales, asimismo, la implementación de una justicia rápida, sencilla y gratuita, el carácter de eminente orden público de la normativa laboral y la prohibición de vulnerarla a través de acuerdos particulares.

De igual manera, la constitución establece como garantía y protección dirigida a evitar el libre despido patronal y el aumento del desempleo, la estabilidad en el trabajo, como una limitante al principio de la autonomía constitucional, tal como lo señala el artículo 93 de la constitución al establecer que “la ley garantiza 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”.

Asimismo, el legislador restringió la forma como se extingue la relación laboral y más específicamente el despido, el cual tiene que acoplarse a los presupuestos de procedencia establecidos en la ley orgánica del trabajo, regulados en su artículo 102, fuera de esté marco no es posible un despido con causa. Y el párrafo único del artículo 99 ejusdem, dispone que el despido será injustificado cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en una causa que lo justifique.

Por estas razones, resulta necesario mediante la presente investigación profundizar los conocimientos, en cuanto a lo que pueden hacer los trabajadores que sean despidos sin justa causa, basados en esa estabilidad que le proporciona la ley y la constitución. Entendida esa garantía constitucional, como esa protección especial dejada al legislador orgánico, quien establece la manera, los requisitos, los modos y efectos de las condiciones de trabajo, por cuanto existen diversos modos de protección, desarrollándose en la investigación sólo lo referente a los supuestos de inamovilidad previstos en la legislación y una breve referencia a los dos procedimientos que se siguen ante la inspección del trabajo referido a la solicitud de reenganche y pago de salarios caídos o el procedimiento de calificación de despido.

El estudio perseguido en esta investigación, se enfoca en establecer los supuestos de inamovilidad, es decir, establecer cuales trabajadores se encuentran amparados por esta protección especial, regulado en la ley orgánica del trabajo y una especial consideración del funcionario público enmarcado también dentro de la protección especial, mediante una investigación monográfica de tipo descriptivo, por medio de la utilización de texto, leyes, y una revisión detallada de los criterios jurisprudenciales sobre la materia, emitido por el tribunal supremo de justicia.

De tal manera, que en el estudio propuestos en los dos primeros capítulos de la investigación, contempla una visión generalizada de la evolución histórica que ha tenido la inamovilidad laboral en Venezuela, asimismo el señalamiento de sus características, modos o tipos de estabilidad y la distinción existente entre la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa. Seguida en el capítulo III por el establecimiento de los

supuestos de inamovilidad existente en nuestro ordenamiento jurídico, en el capítulo IV, se hace una visión generalizada en cuanto al régimen legal del funcionario público y una breve referencia al procedimiento contencioso administrativo procedente como mecanismo de protección para los funcionarios públicos. Y finalmente el capítulo V se desarrolla los dos procedimientos que se siguen por la inspección del trabajo, el cual es aplicable a los demás trabajadores del sector privado que gozan de la protección especial.

Finalmente, se plantean las conclusiones y posibles recomendaciones que se dan en la investigación realizada, por cuanto quedo precisado claramente que estos supuestos de inamovilidad previstos en la ley orgánica del trabajo referidos a la protección a la libertad sindical y a la contratación colectiva, constituyen casos de inamovilidad temporal, que aseguran mediante el reenganche obligatorio del trabajador, la permanencia en el cargo. Además de estos existen otros supuestos de inamovilidad como es el de la mujer embarazada hasta un año después del parto, la mujer adoptante de un menor de tres años, y los casos de inamovilidad por decreto presidencial, que se rigen por los procedimientos previstos en la ley orgánica del trabajo. Igualmente se puntualizó que en caso de los funcionarios públicos, que gozan de la estabilidad absoluta, se rigen por lo previsto en la ley del estatuto de la función pública, quedando exceptuados los funcionarios contratados por la administración pública, a quienes se les aplica la legislación laboral.

CAPITULO I

EVOLUCIÓN DE LA INAMOVILIDAD EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

Se debe iniciar los antecedentes de la estabilidad absoluta o inamovilidad en Venezuela con una breve referencia sobre las leyes y ordenanzas más remotas en nuestra historia, que han sido fuentes en la legislación en materia laboral se han desarrollado a lo largo de estos años en búsqueda de mejores y mayores beneficios para los trabajadores.

A. EVOLUCION HISTÓRICAS

Los señalamientos iniciales sobre la estabilidad fueron encontrados en las Ordenanzas y Códigos de Policía sancionados posteriormente en 1830, en los cuales se establecía una protección al trabajador, siendo así como la ordenanza del 4 de diciembre de 1844 de Maracaibo, en la que se sancionaba con penas de arresto a los sirvientes o jornaleros que abandonaban el trabajo por más de ocho días o faltaran el respeto a las personas a quienes prestaban servicio y a su vez era sancionado el maltrato al sirviente o jornalero con penas de multa o cárcel.

En tal sentido, estas normas no constituyen lo que se puede entender por estabilidad en su concepción moderna, se puede decir, que aunque con procedimientos muy rudimentarios, se trataba de establecer una protección especial tanto al trabajador como al patrono, entendiéndose como causas

que justifican la aplicación de algún tipo de sanción para ambos sujetos de la relación laboral.

Por su parte, Alfonso (1985, 446), señaló que fue a través de las Ordenanzas, cuando se empezó a determinar las faltas tanto del trabajador como del empleador. En este sentido, cita la Ordenanza del Estado Lara del año de 1918, la cual estimaba como justa la causa que excusaba la falta de servicio, el impedimento físico del sirviente y jornalero, o la enfermedad grave de sus padres, esposa o hijos, debidamente justificada.

Estas ordenanzas fueron una simple muestra de todo un régimen que existió generalizado en Venezuela, a través de normas locales, dictadas probablemente desde el primer momento, en las diversas provincias, por lo que puede afirmarse que en toda Venezuela se dictaron normas especiales, características de un estado de cosas que de una u otra manera fueron un inicio de la legislación laboral y en especial del régimen de estabilidad.

Para finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores estuvieron reguladas en Venezuela por las normas relativas al arrendamiento de servicio, y se encuentran diversos articulados en los Códigos Civiles, entre los cuales se puede señalar el promulgado por el General Páez, de 1863, en el cual se distinguían tres especies de arrendamiento o locación, a saber, la de los trabajadores que se ocupaban en el servicio de alguno; la de los trajineros, que se encargan del transporte de las personas o mercancía; y las que toman a su cargo obras por cuenta del dueño o por ajuste.

De igual manera, en el artículo 3 del mencionado código, se señalaba que los domésticos y otras personas asalariadas por cierto tiempo, no pueden sin

causa legítima dejar el servicio, ni ser despedidos antes de concluir dicho término. Y luego el Código Civil de 1896, estableció ciertas disposiciones en sus artículos 1.589, 1581 y 1582, que en su sentido amplio constituyen también un antecedente importante de la estabilidad en Venezuela.

Posteriormente, entro en vigencia el Código Civil de 1904, cuyas disposiciones en materia de arrendamiento de obras y servicios fueron exactamente iguales a las de 1896 e igualmente en los códigos sucesivos, como lo fueron el de 1916 y 1922.

El procedimiento administrativo de inamovilidad, como marco del llamado fuero sindical, aparece por primera vez en nuestra legislación dentro de la normativa contenida en la Ley del trabajo (1936), en dicha ley el artículo 198, establecía el deber del estado de garantizar protección especial a aquellos trabajadores que estuvieran en proceso de constitución de una organización sindical, estableciendo para tal fin, la prohibición de despedirlos, trasladarlos o desmejorarlos en sus condiciones de trabajo, sin que dichas circunstancias sean previamente calificadas por el respectivo inspector del trabajo, extendiendo dicha protección a los miembros de las juntas directivas de las organizaciones sindicales hasta un número de siete, en el ejercicio de sus cargos.

Asimismo, en el año 1947, con la promulgación de la Constitución Nacional, se mencionó por primera vez, la estabilidad en el trabajo como meta social del Estado y su derecho positivo, al establecer el artículo 62 lo siguiente: “La ley dispondrá lo necesario para la mayor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, regulando adecuadamente y estableciendo la protección que deberá dispensarse a los trabajadores para

garantizar su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales”.

Por otro lado, la Constitución Nacional (1961), inspirada en las constantes luchas de los trabajadores petroleros, quienes en sus incipientes contratos colectivos habían establecido el llamado derecho adquirido de indemnización por antigüedad y auxilio de cesantía, previó en su artículo 88 lo siguiente: “ la ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajo en servicio y lo amparen en caso de cesantía”.

No obstante, fue el Reglamento de la Ley del Trabajo (1973), el que desarrollo ampliamente los procedimientos administrativos de inamovilidad, con sólo algunas diferencias con respecto a los que se encuentran vigentes en la actualidad; contemplaba las formalidades que tendrán que llenar el escrito de solicitud, el lapso para la comparecencia del trabajador después de su citación, así como los lapsos de promoción y evacuación de pruebas dentro de la articulación respectiva (Verde, 2003, 591).

Por otra parte, dispuso por primera vez el procedimiento de reenganche de los trabajadores con goce de fuero sindical que hubieren sido despedidos por sus patronos, estableciendo las formalidades de la solicitud y el contenido del interrogatorio al cual estaría sujeto el patrono durante el acto de contestación. Dicho procedimiento devenía una garantía más eficaz para el trabajador aforado, quien podía ser objeto de una acción antisindical en el caso de que el patrono optara por no calificar su despido en forma previa, y partir de ese momento podía solicitar el restablecimiento de su situación jurídica infringida a través del procedimiento de reenganche (Alfonso, 1.985, 608).

En el ámbito del derecho comparado, los procedimientos de inamovilidad se regulan principalmente como instrumentos de tutela para el eficaz ejercicio de la libertad sindical y por tanto su regulación dentro de las distintas legislaciones extranjeras, al igual que en la venezolana, se ubica en el marco del derecho colectivo del trabajo. No obstante la complejidad de cada una de las regulaciones varía en proporción al tiempo en que la institución del fuero sindical ha influido en la legislación interna de los distintos estados y se han logrado solidificar los procedimientos, con el objeto de que los trabajadores tutelados cuenten con vías eficaces e idóneas para el libre ejercicio de la actividad sindical (Verde, 2003, 594).

Todo ello, en virtud del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Venezuela en el año 1.968, el cual en su artículo primero establece que: “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. Es a partir de esta norma cuando se vincula a los Estados ratificantes a incorporar en sus legislaciones, normas que garanticen un eficaz ejercicio de la libertad sindical, cuyo logro depende del establecimiento de disposiciones que eviten la consumación de actos por parte del patrono que afecten de alguna manera el ejercicio libre de este derecho.

Posteriormente, la reforma laboral del año 1.974, implanto el esquema del contrato colectivo petrolero dentro de sus preceptos fundamentales, por lo que el hecho de hacer mas oneroso el despido ilegal o el retiro justificado de un trabajador a través del pago de una indemnización en una primera época y la obligación del pago doble de las prestaciones sociales, constituyen las primeras herramientas de protección de la estabilidad laboral en Venezuela (Ortiz, 1997, 92).

En efecto, el Reglamento de la Ley del Trabajo (1973), señalaba la estabilidad absoluta o inamovilidad en los siguientes casos:

1º De los trabajadores promoventes de un sindicato, desde la fecha de la notificación de su propósito de constituir la asociación, hecha al patrono por escrito y por intermedio del inspector del trabajo de la jurisdicción, hasta la inscripción del sindicato, sin que ese lapso pueda ser mayor de tres meses. 2º De los miembros de la junta directiva del sindicato, mientras están en el ejercicio de sus cargos y durante los tres meses siguientes de haber cesado en ellos. 3º De los trabajadores presentantes de un proyecto de contrato colectivo de trabajo por ante la inspectorías de la jurisdicción, durante el período de las negociaciones conciliatorias, hasta por un lapso de 180 días, prorrogables hasta por 90 en casos excepcionales a juicio del inspector. 4º De los trabajadores en conflicto colectivo durante el procedimiento conciliatorio. 5º El de la mujer durante el período de gravidez. 6º El de los trabajadores afectados por la suspensión de sus respectivos contratos.

Luego, con la promulgación de la Ley Contra Despidos Injustificados (1974), que pretendió brindar protección a un amplio sector de la población, no solamente le aseguraba la permanencia en su empleo, sino que contribuiría a evitar los riesgos. La incertidumbre y en definitiva los grandes males sociales que dentro de una colectividad, generaba el desempleo (Acosta, 1976, 17).

En este sentido se movió la Ley Contra Despidos Injustificados, por una parte sancionó un sistema de estabilidad impropia para el trabajador en tanto no impidió la protección de inamovilidad que tenían todos los trabajadores, sometidos a la condición de una justa causa y mediante un procedimiento general estatuido en el texto de los contratos colectivos y sólo hizo extender esta protección de estabilidad en el empleo a los trabajadores que prestan servicios para las empresas, explotaciones o establecimientos no obligados por contratos colectivos (Torres, 1980, 17).

Seguidamente, en el año 1990, se deroga la Ley Contra Despidos Injustificados y se crea la Ley Orgánica del Trabajo (1990), se mantiene incólume la naturaleza administrativa de los procedimientos de fuero sindical, no obstante haberse logrado la judicialización de los procedimientos de estabilidad, y se mantuvo en cabeza de los Inspectores del Trabajo, la función de dirimir las controversias suscitadas en materia de inamovilidad.

B. EVOLUCIÓN CONSTITUCIONALES Y LEGALES

Desde el punto de vista constitucional, fue en la constitución de 1925, cuando por primera vez se menciona la palabra trabajo, al garantizarle a los venezolanos la libertad de trabajo y al establecer que es de la competencia del poder nacional la legislación acerca de esta materia, en el artículo 32 ordinal octavo y bajo ese enunciado fue que justamente se promulgó la Ley del Trabajo de 1928.

La referida garantía al trabajo, continuó intacta en la posterior Constitución de 1929 hasta el año 1931, en las cuales se garantizaba a todos los venezolanos el trabajo, pero sin establecer protección específica para los trabajadores. Solo luego de la muerte del General Gómez en 1935, es cuando la Carta Magna de 1936, estableció protección a los trabajadores, y a tal efecto señalaba que la ley dispondrá lo necesario para la mayor eficacia y estímulo del trabajo, organizándolo adecuadamente y estableciendo la protección especial que deberá dispensar a los obreros y trabajadores, para promover al mejoramiento de su condición física, moral e intelectual y al incremento de la población.

En tal sentido, Carrillo (1984), señaló que fue esta constitución de 1936, la que representó un importante paso de avance en el sistema de

democracia social, y de ahí el primer concepto de estabilidad propio del derecho del trabajo moderno, al señalar que el Estado promoverá el amparo de la producción y establecerá las condiciones de trabajo en la ciudad y en el campo, teniendo en vista la protección social del obrero y del jornalero y los intereses económicos del país.(p. 225)

Con fundamento en la premisa de la constitución de 1936 antes citada, se aprueba el 16 de julio de 1936, la reforma de la ley del trabajo, que deroga la anterior de 1928 y constituyó una innovación en materia laboral, cuyas disposiciones fueron más allá y fue la primera ley del trabajo que tuvo vigencia efectiva en Venezuela y estableció en su artículo 27 las causales de despido justificado.

Seguidamente, la ley del trabajo de 1945, modificó las causales de despido y diferenció las causas de terminación de la relación de trabajo, según fuera por voluntad del trabajador o por voluntad del patrono, y se estableció como norma independiente el caso de las indemnizaciones por despido injustificado.

Posteriormente, la Constitución de 1947, incluyó una nueva indemnización en caso de terminación de la relación laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador, que consistía en el pago de las vacaciones fraccionadas si la terminación de la relación ocurría antes de cumplir el año de servicio el trabajador. No obstante, las normas que hacían referencia a la estabilidad laboral no sufrieron mayores modificaciones en esta reforma posterior, concibiéndose prácticamente igual a la ley de 1945.

Sin embargo, esa Constitución de 1947, reconoce la estabilidad en dos normas, en primer lugar el artículo 62 señala que.” La ley dispondrá lo

necesario para la mayor eficacia, responsabilidad y estímulo en el trabajo, regulando adecuadamente y estableciendo la protección que deberá dispensar a los trabajadores para garantizar la estabilidad en el trabajo” y de igual forma el ordinal séptimo del artículo 63, el cual señalaba la estabilidad en el trabajo para los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores salvo los casos establecidos internamente.

De tal manera, que desde ese año se reconoce, aun cuando no existía la inamovilidad como un concepto diferenciado, especializado de la estabilidad, ya existía esa necesidad de garantizar la estabilidad, de los trabajadores y en concreto de los dirigentes y directivos sindicales. Sin embargo, esa constitución duró poco y desaparece para volver a la constitución del año 1945, que en nada señalaba en torno a los derechos de los trabajadores y lo mismo ocurrió con la constitución del año 1953, donde desaparecen prácticamente todos los derechos sociales y laborales existentes.

Años más tarde, la Constitución de la República de Venezuela de 1961, promulgó finalmente en su artículo 88 que la ley adoptará medidas tendentes a garantizar la estabilidad en el empleo en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía.

En este sentido, Espinoza (1979, 269) citando a Calderas, señala que la norma constitucional se dividía en dos partes, la primera que manifiesta la aspiración general de la estabilidad en sentido propio y la segunda que consagra la procedencia de las prestaciones e indemnizaciones en caso de despido que, a la vez constituyen un amparo para el trabajador contra las consecuencias sociales de la cesantía, tienden a crear obstáculos al despido sin causa, haciéndolo cada vez más oneroso y recubriéndolo de exigencias

de orden formal que haga meditar al patrono antes de tomar la determinación. (p.182)

Seguidamente, se dictó la Ley Contra Despidos Injustificados, para cubrir la carencia de normas en materia laboral que garantizaran al trabajador la pérdida arbitraria de su empleo, además, de establecer la llamada estabilidad numérica dentro de sus disposiciones, además de ello se limitó a aumentar el costo económico que para el patrono comportaba la disolución voluntaria, unilateral e injustificada del contrato de trabajo.

Asimismo, la ley contra Despidos Injustificados fue derogada por la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y su procedimiento para las disposiciones sobre estabilidad laboral relativa se encuentran reguladas en el Capítulo VII, del Título II, en los artículos que van desde el 112 hasta el 128. Sin embargo, la normativa sustantiva sobre estabilidad relativa y absoluta de la Ley Orgánica del Trabajo no fue modificada en su esencia y ámbito de protección por la ley de 1997.

En fecha 12 de junio de 1983 se formó la Ley del Trabajo, pero en nada afectó el concepto de estabilidad propiamente dicho, sino en relación con la aplicación retroactiva del método de cálculo de las prestaciones sociales, que a su vez fue consecuencia del criterio que en sentido contrario había fijado la propia Corte Suprema de Justicia en fecha 21 de abril de 1983, en el caso Felipe Bozo Finol vs Elga de Venezuela, C.A.

La Ley Contra Despidos Injustificados fue derogada por la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, y su procedimiento para las disposiciones sobre estabilidad laboral relativa se encuentra reguladas en el Capítulo VII, del Título II, en los artículos que van desde el 112 hasta el 128. La estabilidad

absoluta en las diversas disposiciones señaladas en el pie de la pagina N° 12 del trabajo principal objeto de los presentes comentarios. La normativa sustantiva sobre estabilidad relativa y absoluta de la Ley Orgánica del Trabajo no fue modificada en su esencia y ámbito de protección por la Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

Sin embargo, la estabilidad del trabajo constituye ciertamente la razón de ser de muchas instituciones del Derecho del Trabajo; esta estabilidad y en general el derecho del trabajo, no fue, producto del azar, sino resultado de las constantes luchas de los trabajadores, ya obrando sindicalmente o a través de sí mismos procediendo por coalición. En el fondo de la lucha sindical, se encuentra, sin duda, la cuestión social, esto es, el encuentro del advenimiento del industrialismo y la concepción marxista de la sociedad; en otras palabras, la lucha sindical es el trasfondo difuminado de la lucha de clases, el encuentro entre el capital y el trabajo en tanto que indispensables elementos de la producción de la riqueza. (Ortiz, 1997, 90).

Esas luchas dieron origen, a nuestro modo de ver, a una mayor participación de los trabajadores en la organización empresarial, a la intervención del Estado, y sin duda, al llamado derecho adquirido de la indemnización por antigüedad sea cual fuere la causa de terminación de la relación de trabajo. En efecto, cuando se establece por primera vez en la legislación las instituciones de indemnización por antigüedad y auxilio de cesantía, se hizo bajo la presión del sector laboral ante la avalancha de despidos que produjo la depresión económica de las primeras décadas de este siglo.

Fue este logro, la inspiración del constituyente de 1961 al establecer en el artículo 88 "la ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en

el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en servicio y lo amporen en caso de cesantía.

La reforma laboral del año 1974 implantó aquel esquema del contrato petrolero dentro de sus preceptos fundamentales. De tal modo que se puede afirmar pues, que la estabilidad ha sido la causa de la moderna institución de las prestaciones sociales y sin duda alguna, una de las conquistas más importantes del movimiento obrero organizado. En otras palabras, el hecho de hacer más oneroso el despido ilegal o el retiro justificado de un trabajador a través del pago de una indemnización en una primera época y posteriormente la obligación del pago doble de las prestaciones sociales, constituye las primeras herramientas de protección de la estabilidad laboral en Venezuela.

Esta protección a la estabilidad, tuvo y tendrá siempre, un marcado interés social y, como tal, del moderno derecho social del trabajo. La concepción del derecho social implica no solo la relación de trabajo sino también la previsión y seguridad social, con el propósito de una transformación que la aproxime a la justicia social y la extensión de la previsión social.

Hasta llegar al texto constitucional vigente, el cual establece dentro de sus principios fundamentales a la educación y el trabajo, como los procesos fundamentales para lograr los fines del Estado, por lo que no habrá desarrollo de la persona, respecto a su dignidad, no hay proceso democrático, no habrá prosperidad y bienestar del pueblo, sino se garantiza la educación y el trabajo, según se desprende del artículo 3 de la carta magna vigente.

De igual manera, la constitución vigente señala en su artículo 93 lo siguiente: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”.

De lo que puede observarse que esta disposición nos ratifica el derecho que tiene los trabajadores a la estabilidad laboral. Al respecto la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en fallo del 21 de febrero de 2002 estableció la obligación que tenía la Sala de Casación Social de: “...reafirmar la protección de orden Constitucional de la cual goza el hecho social del trabajo, tendente a garantizar la estabilidad en el empleo, expresamente consagrado en el mencionado artículo 93 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela...”

C. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

La compensación económica fue la condición limitante de la estabilidad adoptada por el legislador en la ley contra despidos injustificados, base de las normas sobre la estabilidad en el trabajo a que se refiere el capítulo VII del título de la ley orgánica del trabajo, para hacerla devenir en estabilidad relativa.

La primera de dichas leyes tuvo sus antecedentes legislativos en los proyectos Calvani, en la cámara de diputados y el Ministerio del Trabajo.

Al respecto el Francisco Hung Vaillant (1979), señala:

“ Que los antecedentes legislativos inmediatos de la vigentes normas sobre la estabilidad, pueden ser fijados en los siguientes proyectos. El proyecto Calvani, presentado a la cámara de diputados el 25 de mayo de 1959, el proyecto de la

comisión de asuntos sociales de la cámara de diputados del 18 de mayo de 1962; el proyecto del ministerio del trabajo presentado a la cámara de diputados en fecha de 14 de junio de 1974, el cual fue sancionado con algunas modificaciones como la ley contra despidos injustificados” (p.16)

En el año 1993, Torres hace entender que todos esos proyectos que condujeron a la promulgación de la mencionada ley y posteriormente a la consagración de las normas contenidas en los artículos 112 y siguientes del capítulo VII del título II de la ley orgánica del trabajo, tienen como antecedente una raíz más profunda extraída de las prescripciones contempladas en el articulado sobre el fuero sindical y en las que garantizan la permanencia del trabajador en su empleo cuando se halla involucrado en un conflicto colectivo de trabajo.

C.1 Protección a las organizaciones sindicales y a los trabajadores envueltos en un conflicto colectivo de trabajo.

Estas son estabilidades absoluta y por su virtud los trabajadores que gocen de dicho privilegio no podrán ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajos sino por justa causa, previamente calificada por el inspector de la jurisdicción.

La primera de esas disposiciones se instituye en cumplimiento del precepto constitucional contenido en el artículo 91 de nuestra carta fundamental, según el cual “los sindicatos de trabajadores y los de patronos no estarán sometidos a otros requisitos, para su existencia y funcionamiento, que los que establezca la ley con el objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros. La ley protegerá en su empleo, de manera específica, a los promotores y miembros

directivos de sindicatos de trabajadores durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical.

En acatamiento a tal precepto, el legislador fue desarrollando normas de protección en el empleo para los directivos sindicales (por primera vez en la reforma a la ley del trabajo en 1945) y posteriormente a los promotores sindicales (en la reforma de 1947), pasando casi sin alteración a los artículos 198, después 204, y ahora por mandato de los artículos 449 al 452 de la ley orgánica del trabajo, así como el 506 de esa misma ley.

Como se menciona en el artículo 449, la inamovilidad 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.

Por la disposición que consagra la inamovilidad de los trabajadores durante un conflicto colectivo de trabajo, el legislador persigue además, proteger al patrono de un posible boicoteo por parte de aquellos.

Por otra parte, hace referencia Rafael Alfonso Guzmán (1985), que la norma persigue el fin de proteger a ambas partes de una relación de trabajo contra los riesgos de represalias de cualquiera de ellas en desfavor de la otra. En otras palabras, la *ratio legis* es librar a patronos y trabajadores de la amenaza de ciertos hechos que, de ejecutarse durante la tramitación de la controversia, pueden dificultar e impedir una solución conciliatoria o si se producen después de lograda esta, crear nuevas fuentes de conflictos. El temor a tales acciones voluntarias de desquite, cualquiera que sea el momento en que puedan llevarse a cabo, menguaría la libertad de las partes para ejercer su derecho a plantear el conflicto.(p.17)

De las normas consagradas por el artículo 204 sobre fuero sindical y artículo 239 sobre protección de los trabajadores interesados en un conflicto colectivo de trabajo, ambos artículos de la legislación laboral derogada, se comprendía una particularidad consistente en que en esta última disposición, a pesar de garantizar la inamovilidad de los trabajadores en esas circunstancias, no preveía ningún procedimiento para tramitar los despidos por justa causa; como si lo preveía el 204 razón por la cual el reglamento que la regulaba, de 1973, prescribió en su artículo 408 que de conformidad con el 233 (después 239) de la ley de trabajo, los trabajadores afectados por un conflicto colectivo, gozaran de inamovilidad en términos análogos a la establecida en el artículo 198 (después 204) de la misma ley, y en consecuencia, desde la fecha de la presentación del pliego hasta que se haya llegado a una solución, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justa, calificada por el respectivo inspector de trabajo conforme al procedimiento pautado en los artículos 342 y siguiente de este reglamento.

C.2 Protección consagrada por el derogado decreto ley N° 440

La inamovilidad de los trabajadores fue extendida por las disposiciones reglamentarias y por la decisión de nuestro más alto tribunal a fin de establecer por analogía el procedimiento pautado para la calificación de despido de los promotores y directivos sindicales, a los interesados en un conflicto colectivo de trabajo y en comprender no sólo a los firmantes del pliego de peticiones presentado al inspector del trabajo con el fin de celebrar un contrato colectivo, sino a todos los trabajadores de la empresa afectada por la introducción de dicho pliego.

El decreto ley N° 440 sobre contratos colectivos por ramas de industrias de fecha 22-11-1958, también vino a extender el radio de acción protectora a los trabajadores que prestaran servicio para las empresas que habían sido requeridas a negociar contratos colectivos por rama de actividad industrial, lo cual abrió aun más el abanico de los trabajadores protegidos por la inamovilidad en el empleo.

Es por esto, que el artículo 12 de este decreto ley decía: “Que desde el mismo día de la publicación en la gaceta de la convocatoria o el reconocimiento de una convención obrero patronal, ningún patrono que aparezca en la misma podrá despedir en forma injustificada, directa o indirectamente a trabajador o trabajadores que le presten servicios”.

En consecuencia, el legislador tuvo en este decreto ley la previsión de aparte de garantizar la inamovilidad de los trabajadores de las empresas convocadas para constituir una convención obrero patronal, establecer al mismo tiempo un procedimiento por el cual se canalizara la calificación de despido de trabajador por causa justa.

C.3 Estabilidad laboral por vía de contratos

Antes de la promulgación de la ley contra despidos injustificados ya existía contratos colectivos que acordaban la estabilidad de los trabajadores en el sentido de no poder ser despedidos sino por causa plenamente justificada y mediante un procedimiento establecido en dichas contrataciones.

En este sentido, Torres (1993, 17) hace referencia que:

“ Es justo reconocerle a los empresarios y los trabajadores habían buscado una formula para resolver sus diferencias

relativas a la estabilidad consagrada en sus estipulaciones contractuales; por manera que no sería absurdo admitir que la ley contra despidos injustificados sólo hizo extender esta protección de estabilidad en el empleo a los trabajadores que presten servicios para las empresas, explotaciones o establecimientos no obligados por contratos colectivos, o aun obligados por éstos, siempre que sus estipulaciones fueren más favorables a los trabajadores”

C.4 Inamovilidad según el reglamento de la ley del trabajo derogada

El reglamento de la ley del trabajo derogada, reglamento promulgado en 1973, vino a sancionar legalmente el procedimiento que por vía analógica, había adoptado las autoridades administrativas laborales para sentenciar los casos de reenganche.

Es así, que el artículo 239 de la ley del trabajo derogada, establecía una protección muy amplia hasta el punto de que no permitía al patrono despedir ni tomar medida en contra de ningún trabajador hasta tanto el conflicto colectivo no estuviese definitivamente solucionado. No garantizaba como si la disposición del artículo 204 de la ley del trabajo, la posibilidad de despedir un trabajador por causa justa. A este auxilio vino el referido reglamento, el cual permitió dicha posibilidad y estatuyó un procedimiento similar al utilizado para los casos de calificación de despido a los promotores y directivos similares.

En efecto, el artículo 408 del reglamento de la ley de trabajo, en concordancia con el artículo 369 del mismo ordenamiento reglamentario si bien es cierto que prevé la inamovilidad de los trabajadores que laboran para las empresas obligadas a discutir contratos colectivos, no lo es menos que tal

inamovilidad sólo dura hasta la finalización de las discusiones conciliatorias que tiendan a la suscripción de un pacto colectivo, hasta un máximo de 180 días a menos que dicho término sea prorrogado por el respectivo inspector de trabajo.

Por otra parte, se fija el procedimiento para cuando un patrono obligado a discutir contrato colectivo pretenda el despido de alguno de sus trabajadores. Así se establece expresamente en los artículos 342 y siguientes del reglamento de la ley de trabajo.

C.5 Inamovilidad por vía de decreto

Ya no sólo la ley del trabajo en sus artículos 204 y 239, ni el ministerio del trabajo en su resolución del año 1950, ni la corte suprema de justicia extendiendo la inamovilidad a un número mayor de trabajadores, ni el decreto ley N° 440 sobre contratación colectiva por rama de industrias, ni los contratos colectivos en general ni el reglamento de la ley de trabajo del 73, sino que el propio presidente de la república consagró por virtud del decreto N° 92 de fecha 15 de mayo de 1974, la imposibilidad de despedir a trabajadores alguno sin causa justa, previamente calificada por el inspector de trabajo de la jurisdicción.

Finalmente, puede concluirse el presente capítulo, que en cuanto a la revisión histórica que se ha hecho, respecto a la inamovilidad, permite precisar que esta institución ha venido en avance, marcada en principio por la lucha de los trabajadores, en la medida que se les otorgue mayores garantías en la estabilidad en el empleo, y prueba de ello es que hoy por hoy se encuentra ampliamente protegida en el texto constitucional, y además se

reitera en las decisiones pronunciadas por el tribunal supremo al reafirmar la protección de orden constitucional que goza el hecho social trabajo, como proceso fundamental que permite alcanzar los fines del estado, en la búsqueda de una sociedad mas justa y en la que sus ciudadanos alcance su pleno desarrollo.

CAPITULO II

NATURALEZA JURÍDICA Y LA INAMOVILIDAD EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

A. CONCEPCIÓN DOCTRINARIA

Al hablar de la estabilidad laboral se debe necesariamente precisar su significado para evitar confusiones conceptuales, y debe dilucidarse lo que ha de entenderse por estabilidad laboral en la doctrina venezolana y su distinción con la inamovilidad laboral.

Al respecto, García (95,27) ha señalado que la estabilidad entendida en su sentido más amplio, es uno de los elementos de la relación de trabajo, por ello es un derecho de los trabajadores dependientes. La estabilidad vendría a ser un componente, un integrante de la relación de trabajo, por tanto es la institución jurídica laboral que protege a los trabajadores contra los despidos sin justa causa, garantizando la permanencia y continuidad en las labores, siempre que no medie una causa que permita legalmente su finalización.

De la anterior definición, es necesario distinguir que ciertamente la estabilidad constituye una protección jurídica frente al abuso de Derecho en que incurre el patrono al despedir, y a través del orden jurisdiccional se pretende restablecer la situación jurídica infringida mediante la reposición del trabajador a las labores que venía desempeñando. Sin embargo, más allá de esta protección jurídica, tal como lo tipifica el autor como una institución jurídico laboral, tal institución comporta también una preocupación económica

del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causas que legitimen la actividad del patrono; siendo entonces un derecho que se incorpora al patrimonio del trabajador siempre que no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa en la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio.

Además de lo señalado, es menester agregar, que la estabilidad es mucho más que la mera protección a la conservación del puesto y mucho más amplio que la protección contra el despido arbitrario y sin causa justificada. Concebida la estabilidad como una garantía constitucional del derecho al trabajo, abarca la protección de la relación de trabajo, pero también aquellas situaciones que constituyan un menoscabo del derecho al trabajo como pudieran ser los supuestos de despido indirecto, en este caso, la labor del juez será calificar el hecho concreto que se le imputa al patrono, verificar que es un acto de despido y ordenar el reenganche por cuanto no encuadra dentro de las causales válidas para dar por terminada la relación de trabajo. La orden de reenganche comportará el restablecimiento de la situación jurídica infringida y la recuperación de la situación anterior del trabajador (Ortiz 1997, 99).

De lo asentado anteriormente, se puede desprender que la estabilidad es una garantía de carácter constitucional del derecho del trabajo, el cual puede perderse por actos del propio trabajador (artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo), por el procedimiento de variación de las condiciones de trabajo, o mediante el pago de una indemnización especial establecida por la ley tanto para los contratos a tiempo indeterminado y para los contratos a tiempo determinado.

De igual manera, la garantía de la estabilidad impide que el patrono pueda variar sustancialmente y en perjuicio de los trabajadores las condiciones de trabajo de manera arbitraria, por ello, a modo de ver, también alcanza a los supuestos de despido indirecto pues a pesar de que la solicitud la realice el trabajador, la causa de esa decisión está en la voluntad del patrono. Esta garantía puede ejercerse a través del procedimiento de estabilidad haciendo una extensión de las normas que lo consagran, o bien a través del procedimiento de amparo constitucional. (Ortiz, 1997,101).

Otro sector de la doctrina, señalan que la estabilidad laboral, tal como esta concebida, es un derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, requiriéndose que su despido, que le califique la conducta. Esta calificación por parte de una autoridad judicial o administrativa es la que en consecuencia establecerá si el despido es procedente, por estar la conducta del trabajador configurada en una de las causales predeterminadas en la Ley, o, por el contrario, que el trabajador deba ser reincorporado a su trabajo, para el caso de que el despido se hubiese producido. (Petit, 1996, 18)

Este derecho que surge, como una limitante de la libertad o poder discrecional que tiene el empleador de despedir al trabajador de sus servicio, y para dar una relativa tranquilidad económica a los trabajadores de ser despedido, solo por justa causa, es de naturaleza distinta, según el reclamo lo haga el funcionario público regido por las leyes especiales que prevén su carrera, o lo haga el trabajador regido por la ley del trabajo.

Por otro lado, en el campo del funcionario público de carrera, se le impone al Estado-empleador, la obligación de reenganche, anulando su acto administrativo de despido, sin darle mecanismos alternativos de sustitución de esa obligación. Y eso tiene justificación muy válida: el evitar que los

vaivenes de los cambios políticos, impongan cambios en los recursos humanos con que cuenta la administración pública.

Lamentablemente, esta garantía es la mas violada, y tiene como consecuencia para el Estado, una perdida muy cuantiosa, porque, primero, pierde la inversión que el Estado ha hecho para preparar adecuadamente al funcionaria publico; y segundo, porque la inquietud que vive el funcionario, por su inestabilidad laboral ante cada cambio de ministro, lo tienta a resolver rápidamente”, generando esa corrupción que generalmente abunda en la administración publica.

En tanto que, en el campo del derecho privado, estando el empleador bajo los supuestos de la obligación de reenganche, se le hace permisible la indemnización como mecanismos sustitutivo de este.

Esta distinción, presente en el concepto de estabilidad, lleva a hablar de una estabilidad propia o absoluta, aplicable en el primer caso, esto es, en el de los funcionarios públicos; y de una estabilidad impropia o relativa, aplicable a los trabajadores que se rigen por la Ley Orgánica de Trabajo.

Dentro de la primera, esto es, la estabilidad absoluta, hay quienes incluyen a los supuestos de inamovilidad que prevé la ley laboral, y que por razones que se explicará, se considera que no se ubican, en ninguno de los tipos de estabilidad mencionados, esto es, ni dentro de la estabilidad absoluta, ni dentro de la estabilidad relativa; por lo que seria una suerte de estabilidad irremedia, que se pudiera denominar estabilidad temporal, para así distinguirla de las otras y darle una ubicación especifica.

Por su parte, Alfonso, (1994, 262); conceptualiza a la estabilidad absoluta o propia como la “que origina a favor del sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono, sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción”.

Al respecto Villasmil, (1991, 265), conceptualizado a la estabilidad absoluta o propia como “la imposibilidad jurídica del despido, salvo que el trabajador haya incurrido en falta u omisión prevista en la ley, como justa causa de despido y que dicha falta haya sido calificada por algún órgano o funcionario del Estado”

Sobre esta noción de estabilidad absoluta o propia, considera González (1995, 12) que se refiere “mas a la inamovilidad que a cualquiera de las formas de estabilidad prenombradas”.

De manera semejante Deveali (1956, 315) ha señalado que la estabilidad del trabajador alude: “...a la eliminación de la facultad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral; la máxima aspiración en este campo vendría dada por institucionalizarla en el sentido de consagrar la permanencia del trabajador en su cargo, hasta tanto llegue a la edad prevista para que goce del derecho de jubilación o pensión, o la fijada para la prestación laboral”.

Sin embargo, se puede precisar que la estabilidad absoluta o propia es típica de la función publica, y surge para garantizar al empleado publico de carrera su estabilidad frente al Estado empleador, especialmente en los casos de los cambios políticos, y su nota esencia es que no puede ser aplicado el régimen sustitutivo de la indemnización, sino que en caso de no

considerarse procedente del despido, la obligación del empleador es reincorporarlo en el mismo puesto de trabajo.

En Venezuela debe el Estado empleador, para acordar su destitución, cumplir con los extremos y supuestos contenidos en la Ley de Carrera Administrativa, o en las leyes o estatutos especiales que rigen la actividad laboral del funcionario, como es el caso de la Ley de Carrera Judicial, o el Estatuto del Personal Judicial, “por lo cual solo en los casos y luego del cumplimiento de un procedimiento disciplinario pueden ser suspendidos o destituidos de sus funciones”, so pena que se declare la nulidad de su acto y se ordene la inmediata reincorporación del funcionario publico de carrera a su puesto de trabajo, sin que tenga mecanismo alterno de despedida.

Esta estabilidad consagra para el funcionario publico, contenida en los estatutos que le rigen, constituye la verdadera estabilidad absoluta, que es distinta a las situaciones de inamovilidad que regula la Ley Orgánica del Trabajo, tal como ha aseverado la Sala Político-Administrativa, en sentencia del 13-12-1995, cuando señala que:

“este derecho de estabilidad de los funcionarios judiciales dimana de la propia normativa pertinente, por lo que contrariamente a la situación de los empleados y trabajadores que se desempeñan en el ámbito privado, no se ve limitado a las circunstancias en que la Ley Orgánica del Trabajo establece supuestos de inamovilidad, que ocurre, por ejemplo, cuando se discute una convención colectiva, cuando la mujer esta embarazada o cuando el trabajador forma parte de una directiva sindical”.

En este mismo sentido, ha afirmado la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia que la naturaleza administrativa de los asuntos laborales referidos a los funcionarios públicos, dada su relación estatutaria característica del

régimen funcional, le excluye de la aplicación de las leyes laborales ordinarias en determinados aspectos. Como consecuencia de ello, los problemas laborales surgidos en las relaciones funcionarias de empleados públicos deben ventilarse por ante autoridades judiciales con competencia administrativa y no ordinaria.

Sobre este particular la legislación profundiza, incluso, un poco mas puestos que la materia no solo esta separada de la jurisdicción laboral ordinaria, sino que además de ello tiene una regulación especial, contenida en la Ley de Carrera Administrativa, la cual prevé la constitución de su propio organismo jurisdiccional especializado, con competencia nacional, denominado Tribunal de Carrera Administrativa, a quien corresponde en propiedad la solución de los problemas funcionariales.

La citada doctrina judicial, lleva a firmar, que en el campo regido por la Ley Orgánica del Trabajo, la llamada estabilidad absoluta o propia, como tal no existe, y que lo que constituye propiamente es un régimen de inamovilidad, contenido en los supuestos que prevén los articuloas 384, 450, 451, 452, 453, 506, 520, 521, 526, y 533 de la Ley Orgánica del Trabajo, y que viene dada por razones sociales y de protección a la maternidad y a la familia.

Por otra parte; Hung (1979, 193), opina que la inamovilidad debe entenderse como una garantía de estabilidad en el trabajo que la ley o el contrato colectivo, en su caso, otorgan a determinados trabajadores contra decisiones unilaterales y arbitrarias del patrono, y no como una protección contra responsabilidades derivadas de hechos directamente imputables al trabajador. En efecto, como de esta protección no se puede derivar ningún derecho irrestricto, absoluto, hasta el punto que no pueda ser extinguido por

causa justa el contrato laboral, se precisa la calificación previa del inspector del trabajo de la jurisdicción para cuando el patrono pretenda despedir al trabajador amparado por este beneficio.

De igual manera, puede señalarse que la inamovilidad, es vista como una garantía que se otorga a determinados trabajadores, por su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa. Esta garantía es temporal, es decir, mientras dure la condición de sindicalista. Por el contrario, los funcionarios públicos de carrera por su sola situación jurídica, disfrutan de estabilidad absoluta, porque en ningún caso la administración puede retirarlos sin motivo legal, y solo si tal motivo configura una causa de destitución tal y como lo establece la ley y mediante un procedimiento disciplinario con la notificación y participación del funcionario.

En cuanto a la estabilidad relativa o impropia, se puede entender como la que envuelve, en principio, una prohibición de despido injustificado, pero que autoriza al empleador para efectuar despidos sin justa causa, mediante el pago al trabajador de una indemnización especial (Villasmil, 1991, 266).

Al respecto, Alfonso (1985, 661) agrega que la estabilidad relativa o impropia es la que origina, tan solo, derechos económicos a favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables a su patrono, o se vea privado de su empleo por causas ajenas a su voluntad.

Por su parte, Marttini (1955, 54), señala que: “La estabilidad es el derecho que tiene todo empleado a conservar el puesto durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante, o ser despedido, sino por las causas que

taxativamente determina la ley y las causas de terminación del contrato válidamente establecidas por las partes contratantes”.

B. NATURALEZA JURÍDICA DE LA INAMOVILIDAD

En cuanto a la naturaleza jurídica de la inamovilidad, es posible agruparla según doctrinas imperante en dicha materia desde perspectivas distintas, que a continuación se desglosan y permiten apreciar el verdadero alcance de esta protección especial.

B.1. En primer lugar, lo que han sostenido a la Estabilidad laboral como un elemento de la relación de trabajo:

Según esta tesis, resulta causal entender que una relación de trabajo lleva inmerso una vocación de permanencia y si esto es así, no existe duda que al lado de los elementos de trabajo, debe colocarse la noción de estabilidad laboral en el sentido de permanencia y continuidad, que resulta propio del contrato.

Sin embargo, la debilidad de esta primera posición, radica que al considerar la estabilidad como un elemento más del contrato de trabajo, al faltar uno de ellos, se estará en presencia de cualquier tipo de relación pero no de una relación laboral, y en la actualidad existen tesis que señalan que lo que califica a una relación de trabajo es el régimen de amenidad y el carácter de la prestación efectiva y no la estabilidad como un elemento distintivo, porque de ser así, si no hay estabilidad no habría relación de trabajo; lo cual no es cierto, porque hay relaciones de trabajo donde no hay estabilidad, por

ejemplo, el trabajador de dirección, el trabajador domestico, el trabajador eventual u ocasional.

B.2. En segundo lugar, ha sido definida la estabilidad como un derecho y más concretamente como un derecho al cargo, entre estos, Martinii (1995, 54), según el cual la estabilidad implica un Derecho de propiedad del trabajador al empleo. De la cual, hay que distinguir, si se trata del sector público o del sector privado. Si se habla del sector público, pudiera considerarse el derecho al cargo, por cuanto el trabajador tiene derecho a que se le mantenga o el ascenso dentro de la función administrativa, y es una garantía de permanecer y de ascender a través de los cargos que estén previamente establecidos.

Sin embargo, este planteamiento no puede ser aplicable a los trabajadores del derecho privado, por cuanto no es suficiente establecer la estabilidad como derecho al cargo, porque la misma se caería, si por ejemplo, el empleador elimina el cargo y según esto, entonces, al desaparecer el cargo, la estabilidad quedaría eliminada, razón por la que esta tesis también resulta insuficiente para establecer cual es el origen de la estabilidad.

B.3. Por ultimo, la posición más acertada, que permite conocer el verdadero origen o razón de ser de la estabilidad, es verla por medio del objeto tutelado, y precisar que se trata de una garantía, es decir, como un medio o instrumento a través del cual se satisface un interés superior.

Con relación a esta última tesis, Ortiz (1997,105), ha sostenido que la estabilidad cumple con una doble función: a) El establecimiento de la igualdad ante la ley, limitando por una parte la facultad del patrono del

establecimiento de las condiciones a través de las cuales se prestan el servicio y a través de ello su libertad de contratación; b) equiparando la igualdad de fuerzas que, en el contrato de trabajo, se presenta como desnivelado entre quien tiene la fuerza del capital y quien tiene la fuerza de trabajo. El estado social de derecho cumple su finalidad existencial estableciendo las normas reguladoras en los casos de terminación del contrato individual, fijando las indemnizaciones debidas tanto por despido como de retiro injustificado y en general, previendo que las normas fijadas en la ley orgánica del trabajo son de orden público y por consiguiente irrelajables por los particulares.

C. TIPOS DE PROTECCIÓN LEGAL DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, SUS CARACTERÍSTICAS Y DISTINCIONES

Realizada, esa visión general de la doctrina con relación a la estabilidad, es necesario señalar de manera precisa los tipos de protección legal de la Estabilidad en el trabajo atendiendo a los tipos o clases que conoce la legislación y que anteriormente fueron citados y las características de cada una de ellos, y sus distinciones entre una y otras a los efectos de no confundir su tratamiento legal en cada uno de los casos, los cuales se detallan a continuación.

C.1. La Estabilidad General o Relativa

La estabilidad general o relativa está prevista en los artículos 112 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, y según el primer artículo de ese capítulo señala: “Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y

que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

La estabilidad es general por cuanto comprende a todos los trabajadores venezolanos que se hayan en relación de dependencia con respecto de un patrono, y es relativa por cuanto se le permite al patrono sustraerse de la obligación de reenganchar mediante la consignación de una indemnización que pueda pagarla antes o durante el procedimiento jurisdiccional de calificación del despido y con ello provoca la terminación del procedimiento mediante el pago doble de las prestaciones sociales y demás conceptos que prevén los artículos 125 y 126 de la ley en comento.

Algunos autores la denominan estabilidad indirecta o impropia, y otros estabilidad propia relativa, la idea que subyace en todos ellos es que el patrono siempre conserva la posibilidad de impedir el procedimiento de reenganche; o terminar dicho procedimiento, en ambos casos la orden de reenganche se cumplirá por equivalente a través del pago de las indemnizaciones que la ley establece.

Para Villasmil (1991,298), debe entenderse la estabilidad como el derecho del trabajador a la permanencia en su empleo, mientras no incurra en alguna falta u omisión que justifique legalmente su despido y hasta tanto se haga beneficiario de la jubilación, sobrevenga la muerte o quede incapacitando para el trabajo. En la practica, la estabilidad consiste en la eliminación o restricción de la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, por su sola voluntad unilateral. En tal sentido, el empleador sólo podrá despedir a su trabajador, cuando éste incurra en alguno de los supuestos fácticos previstos en la ley, como justos motivos de

despido y en el supuesto de hacerlo por motivos distintos, queda obligado a indemnizar al despedido.

Por su parte, Alfonso (94,266), indica que dentro del marco de la legislación venezolana, la estabilidad relativa constituye el régimen general aplicable al trabajo subordinado o dependiente. En este contexto amplio, la estabilidad absoluta se muestra como una limitada especie de excepción. En tal sentido la estabilidad es la regla mientras que la inamovilidad es la excepción, y con este criterio debe ser interpretado, ya que las reglas generales se interpretan extensivamente mientras que las excepciones son de interpretación restrictiva.

C.1.1 Características de la Estabilidad General o Relativa

1. Es una garantía de la cual disfrutan todos los trabajadores del país siempre y cuando cumplan con dos condiciones básicas: a) no sea personal de dirección, y b) tener más de tres meses al servicio de un patrono. Están exceptuados de esta protección los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales y los funcionarios públicos sean de carrera o de libre nombramiento y también los trabajadores contratados por obra o por tiempo determinado.
- 2.- Este tipo de estabilidad implica una protección contra el despido injustificado y, en criterio, también las variaciones del contrato individual de trabajo que impliquen despido indirecto, pero como quiera que esta no es la tesis predominante en el país hasta ahora no gozan de protección los retiros justificados, dentro de ellos el despido indirecto. La doctrina mayoritaria ha incluido también a aquellos trabajadores contratados a

tiempo o por obra determinada por cuanto tienen un mecanismo especial indemnizatorio que se ventila por el procedimiento ordinario laboral.

La garantía de la estabilidad abarca tanto a los trabajadores a tiempo indeterminado como a los trabajadores por obra o tiempo determinado; la diferencia está en el mecanismo procedimental para su ejercicio o eficacia, es decir, los trabajadores a tiempo indeterminado acudirán al juez de la estabilidad laboral según el procedimiento de calificación de despido, pero aquellos trabajadores, vinculados por un tiempo fijo o para una obra específica o determinada, deberán demandar, por ante el procedimiento ordinario laboral del trabajo, el pago de las indemnizaciones previstas en la ley sin tener derecho a reenganche.

Esto se deriva de lo establecido en el artículo 110 de la ley orgánica del trabajo que establece: “ En los contratos de trabajo para una obra determinada o por un tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108, una indemnización de daños y perjuicio cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término...”

3.- La característica especial y distintiva de este tipo estabilidad es que el patrono puede sustraerse de su obligación de reenganchar al trabajo cancelando a éste, una indemnización legalmente preceptuada. Este pago puede hacerse antes o durante el procedimiento se discute, sin embargo, si el patrono puede pagar la mencionada cantidad de dinero en plena etapa de ejecución de sentencia; la doctrina mayoritaria se inclina

por una respuesta afirmativa, en nuestro criterio una vez dictada sentencia declarativa y condenatoria el patrono está obligado a cumplir la decisión.

- 4.- Como quiera que la estabilidad relativa es la regla general sus normas de interpretación extensiva, esto es, en caso de dudas los trabajadores están amparados por ella; mientras que las excepciones, por su propia, naturaleza son de aplicación restrictiva en cuyo caso debe estar claramente establecido en la ley o en un contrato colectivo.

La doctrina y jurisprudencia han aceptado que las normas que constituyan excepciones a regímenes generales son de interpretación restringida pues lo contrario haría que lo especial o excepcional y lo general. En este sentido interesa destacar que la estabilidad relativa constituye la regla general mientras que las excepciones de los funcionarios públicos, los supuestos de inamovilidad, etc; deben estar expresamente consagrados como regímenes de excepción, esto es, que se derive de la voluntad del legislador el establecimiento de un supuesto de excepción.

- 5.- El órgano competente para conocer de las violaciones a este tipo de estabilidad son los tribunales de control, sustanciación y ejecución del trabajo, según lo previsto en el procedimiento de estabilidad establecido en la nueva ley orgánica procesal del trabajo.

C.2. Estabilidad Especial o Inamovilidad

En la doctrina venezolana, esta estabilidad es tratada con el nombre de estabilidad propia o absoluta. Aunque esta técnicamente se da en el caso de los funcionarios públicos de carrera que, no pueden ser despedidos por

ninguna causa y tampoco pueden renunciar libremente, pues ese derecho está limitado a la aceptación de dicha renuncia.

La estabilidad especial o inamovilidad origina a favor del sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por el empleador sin la previa autorización del inspector del trabajo competente, y se contrae a proteger a un trabajador determinado por alguna causa sobrevenida durante su relación de trabajo. Esta estabilidad es especial por cuanto lo que se protege no es tanto la fuente de trabajo sino una especial circunstancia que el Estado tiende a regular y amparar por encima de la libertad de contratación que tienen los patronos. Cuando se analizan los supuestos de inamovilidad en la legislación venezolana se aprecia la existencia de las funciones sindicales, la tramitación de un conflicto colectivo, la maternidad etc, son supuestos de protección por la finalidad superior del Estado.

En tal sentido, Deveali (1956, 314) ha sostenido que la estabilidad en el sentido propio consiste en el derecho del empleador a conservar el puesto durante toda su vida laboral 8º sea en caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiriera derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.

La posición de Espinoza (1979, 58), ha indicado que la inamovilidad, por su carácter especial, ha existido independientemente de la estabilidad e incluso, antes de ella, en la legislación laboral. En la gran mayoría de los sistemas legales del trabajo, donde aún no ha logrado penetrar la estabilidad, la inamovilidad, en cambio se ha abierto paso y casi no se discute su vigencia como garantía de la actividad sindical, en virtud que la misma es de

origen constitucional, como garantía necesaria para la conservación del trabajo, a fin que no quede al arbitrio incontrolado de los patronos.

En este sentido Deveali (1980, 314) sostuvo que: “la inamovilidad consiste en el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, es decir, hasta su jubilación, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”.

Sin embargo, Goizueta (1987, 85) indicó que la estabilidad absoluta o inamovilidad es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el empleo mientras sea plenamente capaz de laboral, y a no ser despedido si no media justa causa o justificado motivo, previamente establecido en la ley, debidamente comprobado y calificado por la autoridad competente y a ser reintegrado en su puesto de trabajo con pago de los salarios correspondientes.

En ese mismo sentido, González (1993, 10) sostuvo que:

La estabilidad absoluta o propia, consiste en la imposibilidad jurídica del despido, salvo que el trabajador haya incurrido en una falta u omisión prevista en la ley, como justa causa de despido, y que dicha falta haya sido calificada por algún órgano o funcionario del estado. Aunque para muchos autores no existe en realidad esta forma de estabilidad absoluta, puesto que la posibilidad de que el despido pueda efectuarse en virtud de ciertas causales señaladas por la Ley, la convierte en una estabilidad relativa. Pero el carácter absoluto de esta estabilidad radica en la necesidad jurídica de una calificación de falta imputada al trabajador, previamente a la ejecución fáctica o material del despido; o lo que es lo mismo, que el patrono dirige al funcionario de la administración del trabajo una propuesta de despido, y una vez que ha demostrado la falta del trabajador, es entonces cuando puede consumir válidamente la desincorporación; por ello se califica, sin pretensiones

ontológicas, como estabilidad absoluta a la situación de los trabajadores, cuyo retiro requiere de la previa calificación en cuanto a su justa causa, por un órgano administrativo.

Cabe agregar, que si bien es cierto la inamovilidad es de origen constitucional, en virtud de la libertad sindical, ésta no es absoluta, por cuanto tiene un carácter eminentemente gremial, por ello se le esta prohibido al patrono, no solo despedirlos sino trasladarlos o desmejorarlo, salvo en los casos que exista causa justa para ello, la cual debe ser calificada previamente por el órgano competente, de lo contrario da lugar al reenganche y pago de los salarios caídos (González 1995, 31).

De igual manera, García (1995,28), sostiene que la estabilidad absoluta, propia o perdurabilidad, es aquella en la cual el patrono no puede despedir al trabajador si previamente no le ha calificado las faltas por ante el órgano competente. El empleador para poner fin a la relación de trabajo por su exclusiva o unilateral voluntad requiere la autorización correspondiente que debe otorgar el funcionario, luego de haber sustanciado por un procedimiento breve las causas que a su juicio del dador del trabajo justifican el despido.

La inamovilidad no sólo protege a los trabajadores contra los despidos injustificados sino también contra la desmejora de las condiciones de trabajo y contra el traslado de un lugar geográfico a otro y no el traslado dentro de la misma empresa de un puesto de trabajo a otro.

Por su parte, Sainz (1996, 156) opinó que la inamovilidad o también llamada estabilidad absoluta, es aquella mediante la cual el patrono solo puede despedir con fundamento en que el trabajador puede incurrir en alguna de las causales previamente establecidas, en caso contrario y sino tiene la autorización previa de la autoridad administrativa del trabajo, no

podrá efectuar el despido y deberá reenganchar al trabajador en caso de haberlo hecho en forma ilegal y sin causa justificada y mantener al trabajador en su puesto de trabajo.

En opinión similar, se ha señalado que la estabilidad entendida en su sentido mas amplio, es uno de los elementos de la relación de trabajo, por ello es un derecho de los trabajadores dependientes, la cual vendría a ser un componente, un integrante de la relación de trabajo, siendo una institución laboral que protege a los trabajadores contra los despidos sin justa causa, garantizando la permanencia y continuidad de sus labores, siempre que no medie una causa que permita legalmente su finalización (García, 1996, 19).

C.2.1 Características de la Inamovilidad

1. La inamovilidad, por ser excepcional es de carácter restringido a aquellos supuestos expresamente previstos por la legislación tanto laboral como de otra índole, siempre y cuando se derive de su texto la intención del legislador de establecer una imposibilidad práctica para el patrono de despedir sin la autorización previa del órgano competente.
2. De lo anterior se deriva que esta protección es limitada tanto en su ámbito subjetivo como en su ámbito temporal, por cuanto la finalidad es proteger no tanto la persona del trabajador individualmente considerada, sino un derecho a una garantía superior. De esta manera, no existe en la legislación venezolana un supuesto de inamovilidad permanente sino sólo cuando el trabajador se encuentre en el supuesto de hecho previsto por la norma.
3. En razón de lo anterior, la inamovilidad tiene su fundamento en la protección de un interés superior al interés de las partes, así en la maternidad, la sindicalización, la negociación colectiva, la libertad sindical,

los conflictos colectivos, la suspensión de los contratos individuales de trabajo, entre otros.

- 4.- La principal característica de la inamovilidad es explicada por Alfonso (1994, 68), al señalar que se trata de un reenganche forzoso, esto, es, no susceptible de sustituirse por una obligación de pago de una suma de dinero, como en los supuestos de estabilidad relativa. Aunque debe advertirse que no se trata de una reenganche propiamente, sino de la necesaria actividad de solicitar la autorización administrativa para proceder al despido; en otras palabras, en los procedimientos administrativos de inamovilidad no se discute el reenganche o no de un trabajador sino la autorización por parte del Inspector del Trabajo para que el empleador pueda despedir, no otra razón persigue la ley cuando establece que si el trabajador ha sido despedido antes de la autorización; el procedimiento se suspenderá hasta que se produzca el reenganche.
- 5.- El órgano competente para conocer de las violaciones a la inamovilidad es el Ministerio del Trabajo por intermedio del Inspector del Trabajo, aplicando para ello el procedimiento establecido en los artículos 453 al 457 de la Ley Orgánica del Trabajo. De modo que los tribunales carecen de jurisdicción para conocer de una causa que verse sobre la inamovilidad.
- 6.- La inamovilidad llamada también en doctrina “absoluta”, ha sido objeto de críticas entre estos Deveali (1956,320), ha señalado que ajustado al principio de que nadie puede ser obligado a realizar un acto en contra de su voluntad, se sostiene que jurídicamente es improcedente constreñir al empleador para que reincorpore al trabajo el empleado que hubiere despedido por el incumplimiento de sus obligaciones de hacer que se traducen en un resarcimiento de los daños y perjuicios. La obligación del patrono consiste en el pago del salario y que por consiguiente configura una obligación de dar, admite la seriedad de las obligaciones que se le

formulan a la estabilidad absoluta en cuanto a su conveniencia desde el punto de vista de la política social.

Solamente un fin superior como la maternidad o las relaciones colectivas de trabajo (libertad sindical, negociación colectiva, conflictos colectivos, etc), justifican la adopción de un sistema rígido de las relaciones laborales pero no en mundo donde precisamente las condiciones de mercado basadas en la competitividad y la producción de las empresas exige, cada día más, la flexibilización en esas relaciones.

De todo lo señalado, se puede extraer conclusiones precisas, en primer lugar señalar que la estabilidad puede ser permanente y puede ser temporal, si se trata de una estabilidad general o relativa es permanente; en cambio si se trata de una inamovilidad o estabilidad especial es temporal. Si se trata de la estabilidad de la función pública es permanente, si se trata de la inamovilidad es temporal.

Igualmente, en segundo lugar, es necesario recalcar que la estabilidad más que un derecho, es una garantía constitucional, es decir, un medio a través del cual se satisface un interés superior, mediante la cual se ofrecen y regulan diversos modos de protección, por cuanto el objeto jurídico tutelado, no es el cargo propiamente, sino es el trabajo, la permanencia y además de ello se garantice y respeten las condiciones de trabajo pactadas la inicio del contrato de trabajo.

CAPITULO III

TRABAJADORES QUE TIENEN INAMOVILIDAD EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

A. SUPUESTOS DE INAMOVILIDAD PREVISTOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO:

1º De trabajadores promoverse de un sindicato desde la fecha de la notificación de su propósito de constituir la asociación, hecha por escrito al inspector del trabajo de la jurisdicción, hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. El lapso total de esta inamovilidad no podrá exceder de tres meses articulo 450 de la ley orgánica del trabajo.

2º De los miembros de la junta directiva de un sindicato, en numero no mayor a los limites señalados en el artículo 451 de la ley orgánica del trabajo desde el momento de su elección hasta tres meses después de vencido el término para el cual fueron electo.

3º Los trabajadores presentantes de un proyecto de convención colectiva de trabajo por ante la inspectoría de la jurisdicción, durante el periodo de las negociaciones conciliatorias, hasta por un lapso de 180 días, prorrogables hasta por otros 90 en casos excepcionales a juicio del inspector articulo 520 de la ley orgánica del trabajo.

4º Los miembros de las juntas directivas seccionales de un sindicato nacional en una entidad federal, hasta un número no mayor de cinco articulo 418 de la ley orgánica del trabajo. Este privilegio es idéntico al establecido en el artículo 451 ejusdem.

5º Los trabajadores de una empresa durante el proceso de elecciones sindicales, desde la convocatoria hasta la elección, sin que este lapso pueda exceder de dos meses cada dos años artículo 452 de la ley orgánica del trabajo. El artículo 435 ejusdem constituye una excepción a esta regla.

6º Los delegados de los grupos de más de 15 trabajadores tripulantes de buques de bandera venezolana (artículo 357).

7º De los trabajadores durante la tramitación de un conflicto de trabajo artículo 458 de la ley orgánica del trabajo, desde la presentación del pliego de peticiones hasta el acuerdo de las partes en la junta de conciliación artículo 485 ejusdem, o en caso de huelga, mientras ésta dure artículo 506 ejusdem. Resuelto el conflicto termina la inamovilidad, pero la participación activa del trabajador en el conflicto no puede ser alegada como causa justificada de despido por el patrono artículo 506 de la ley orgánica del trabajo. Los trabajadores involucrados en una reunión normativa laboral quedan comprendido en este aparte artículos 533 y 538 de la ley orgánica del trabajo.

8º De los trabajadores en conflicto de solidaridad desde la declaración de solidaridad hasta la cesación del conflicto principal artículos 503 y 458 de la ley orgánica del trabajo.

9º De los trabajadores notificados del pliego de peticiones de su patrono para modificar las condiciones de trabajo en la empresa artículo 525 y 520 o para reducir su personal artículo 34 de la ley orgánica del trabajo, desde la fecha de recibo del pliego por el inspector del trabajo artículo 475 y 478 de la ley orgánica del trabajo

10º Los Trabajadores miembros del comité de higiene y seguridad de la empresa, a que se refiere el artículo 37 de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo de 1986. No más de tres ejercicio de sus funciones en ellos, hasta los tres meses siguiente a la perdida de tal carácter.

Dadas las condiciones que anteceden Alfonzo (2001,307), dice que los diez supuestos constituyen casos de inamovilidad temporal, que asegura, mediante el reenganche obligatorio del trabajador, la permanencia en el cargo, en las mismas condiciones de trabajo, con miras a proteger la libertad sindical y la de contratación colectiva, enunciadas en nuestra constitución.

La inamovilidad entre nosotros, una modalidad especial de la estabilidad absoluta, puesto que esta se manifiesta ordinariamente como una garantía ilimitada en el tiempo mientras el cargo exista y no resta al patrono la posibilidad de ejercer los poderes discrecionales que implica el *jus variandi*.

Por otro lado existen otros supuestos legales de inamovilidad no ligados al ejercicio de la actividad sindical.

11º El de la mujer, durante el periodo de embarazo, hasta un año después del parto según artículo 384 de la ley orgánica del trabajo

La prohibición de despedir durante todo el embarazo, consagrada en la nueva ley orgánica del trabajo, mejora la letra del convenio N° 3 sancionada por Venezuela, sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto.

12º El de la mujer adoptante de un menor de tres años, desde que este le sea dado en colocación familiar, hasta un año después de esta fecha artículo 384 y 387 de la ley orgánica del trabajo.

13º El de los trabajadores afectados por la suspensión de su relación de trabajo artículos 93 y 354 de la ley orgánica del trabajo, amarre temporal del buque.

14º La que reconoce la ley de navegación gaceta oficial N° 21479 de 9 de agosto de 1944 a los individuos de la tripulación de buques mercantes artículos 63 de la ley orgánica del trabajo

15º La de los trabajadores de la industria petrolera, según el artículo 24 de la ley orgánica de reserva al estado la industria y el comercio de los hidrocarburos de 29 de agosto de 1975. Sin embargo, el ministerio del trabajo en resoluciones de 14 de agosto de 1976, declaro que la estabilidad a que se refiere dicho artículos es la relativa a impropia.

B. PROTECCIONES ESPECIALES

B.1 FUERO SINDICAL

Para Cabanellas (1989), el vocablo fuero se acepta generalmente, como proveniente de la voz latina forum, foro o tribunal y derivada de la aceptación escribe, al igual que Martínez Marina citada por Cabanella (1989), le asigna entre otras las siguientes acepciones:

- b.1- Complicaciones o códigos generales de leyes, como el fuero juzgo y el fuero real.
- b.2- Los usos y costumbres que consagrados por una observancia general y constante, llegaron a adquirir con el transcurso del tiempo la fuerza de la ley no escrita.
- b.3- Las cartas de privilegios o instrumentos de excenciones de gabelas, concesiones de gracias.
- b.4- Las cartas pueblas o los contratos de población, en que el dueño del terreno pactaba con los pobladores o colonos, las condiciones bajo las cuales habían de cultivarlas y disfrutarlas.

b.5- Los instrumentos o escrituras de donación otorgada por algún señor o propietario a favor de particulares, iglesia o monasterios, cediéndoles tierras, posesiones, con regalías y fuero ajenos que disfrutaba el donante en todo o en parte, según lo estipulado.

De igual manera y siguiendo la misma idea de Cabanella G (1989), pero en acepciones mas recientes termino fuero es:

1. Lugar de juicio esto es el sitio en que hace o administra justicia.
2. El juicio, la jurisdicción o potestad de juzgar, en cuyo sentido se dice que tal causa pertenece a determinado fuero, verbigracia, fuero eclesiástico.
3. El tribunal a cuya jurisdicción está sometido el reo o demandado, designado en este sentido como fuero competente.
4. el territorio dentro del cual cada juez puede ejercer su jurisdicción, conocido como fuero territorial.

Para Alfonso (1987), el fuero sindical es un derecho que la ley reconoce a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales, en número no mayor de siete, de no ser despedidos trasladados o desmejorados o en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el inspector del trabajo.

A nivel mundial incluida Venezuela, el vocablo fuero a pesar del incorrecto tecnicismo, engloban además de acepciones como juicio, jurisdicción, privilegio, uso, costumbre, ley o compilación legislativa, la idea de protección especial que el estado da a algunas personas, en virtud de las fundaciones que estas realizan en el ejercicio de su ministerio, por ejemplo: parlamentarios, miembro de la corte suprema de justicia, presidente de la

republica, sindicalistas, etc. Así tenemos el fuero parlamentario, fuero presidencial y fuero sindical.

El convenio sobre los representantes de los trabajadores emanado de la conferencia general de la organización internacional del trabajo, celebrada en Ginebra el 2 de junio de 1971, conocido como convenio 135, en su artículo 1 consagra:

“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

Estos postulados, además de formar parte del cuerpo legal venezolano por haber sido suscrito por nuestro país y posteriormente sancionado en el congreso nacional como ley especial, ya el constituyente de 1961 había consagrado estos principios en el artículo 91 de la constitución nacional.

El legislador laboral de 1991 desarrolla el precepto de libertad y autonomía sindical en el título VII de la ley orgánica del trabajo y específicamente el fuero sindical en la sección sexta, capítulo II de ese mismo título del texto legal, no habiendo conceptualizado el legislador el término fuero sindical y solo consagra las características de la protección brindada por el estado, los fines, condiciones y legitimación de los trabajadores aforados en virtud de su representatividad, para garantizar la defensa y el interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

B.1.1 Algunas Características del Fuero Sindical

1. Es una institución de orden constitucional, derivada de normas de derecho internacional público.
2. Consagra y brinda garantías excepcionales a sus legitimados, lo que al decir de gran parte de la doctrina constituyen privilegios que crean desigualdad legal y constitucional que se justifican en virtud de la necesidad que tiene el estado de proteger el interés colectivo de la masa trabajadora y la autonomía y libertad sindical.
3. El fuero sindical, según lo concibe nuestra legislación es una garantía del colectivo, de la masa trabajadora y no de una persona en particular, que por supuesto, se materializa en la persona de los promotores o dirigentes, pero en razón de su ministerio, por lo que técnicamente hablando, el trabajador aforado no puede disponer de la garantía que ostenta, ya que no le pertenece individualmente.
4. Como consecuencia del fuero sindical, el trabajador aforado goza en principio de sus tres elementos, la inmunidad sindical, por medio de la cual se pone en cubierto de pena o persecución con respecto de su actuación sindical apegada a las leyes, la inviolabilidad sindical, mediante la cual puede castigársele las ideas, actitudes o expresiones que pregone, tendientes a asegurar la libertad sindical y la inamovilidad laboral que es el resultado práctico de los elementos anteriores, incluyéndose aquí la inmodificabilidad de las condiciones del contrato individual del aforado.
5. En virtud de que todo principio o regla tiene su excepción, el caso del fuero sindical, cuya regla es la inamovilidad del trabajador aforado de conformidad con la ley, la excepción es la existencia de un procedimiento administrativo de desafuero sindical, es decir la declaración formal de la pérdida de la garantía, procedimiento este

denominado comúnmente calificación de despido para trabajadores aforados contenido en el artículo 453 de la ley orgánica del trabajo, cuya instrucción y decisión corresponde al inspector del trabajo que sea competente en razón del territorio.

El fuero sindical o estabilidad sindical, es la garantía excepcional que el estado ofrece a los promotores o dirigentes sindicales a fin de salvaguardar el derecho de asociación y la autonomía y libertad sindical, que surge en la doctrina, entre otras dos posiciones encontradas sobre a quien pertenece la legitimación activa del fuero sindical.

Así tenemos que para una parte considerable de la doctrina, la legitimación reside en el promotor o dirigente sindical, porque es él quien la detecta y hace uso de ella en beneficio de la masa trabajadora. Esta posición es recogida por el código de trabajo de Colombia en su artículo 405.

La otra parte considerable de la doctrina señala que es la masa trabajadora la legitimada del fuero sindical, por que ella es a quien va dirigida la garantía del estado para los fines supra expuestos, y bien es cierto que se materializa en las personas de los promotores y representantes sindicales titulados, tal representación les deviene por la voluntad de la masa trabajadora que los eligió para tal representación. Esta posición parece ser que es la de más amplia aceptación en el mundo moderno y en los estados de corte democrático y esta la que recoge el artículo 91 de nuestra constitución nacional y desarrolla la ley orgánica del trabajo en su artículo 449.

B.1.2 El Fuero Sindical de los Promotores

Se dice que la protección especial del estado para los trabajadores en actas de la libertad de asociación y la autonomía y libertad sindical, nace para los promotores y la masa trabajadora y se mantiene en la persona de los representantes sindicales trabajadores o afiliados a ello en su artículo 3 del convenio de la organización internacional de trabajadores.

En nuestra vigente legislación laboral, en su artículo 450 divide el proceso de constitución de un sindicato en dos momentos precisos:

1. La notificación formal: es el acto mediante el cual los promotores sindicales, notifican formalmente al inspector del trabajo, la voluntad que tiene un numero suficiente de trabajadores, de acuerdo con la ley, de constituir un sindicato, el articulo 450 señala que desde el momento en que el inspector del trabajo es notificado formalmente, se debe colocar a los firmantes bajo la protección del estado, pero este mismo artículo 450 de la ley orgánica del trabajo no esta muy claro en deslindar con exactitud y facilidad cuando termina la protección a los promotores.

La carga de la notificación a los patrones, se la impuso la ley al inspector del trabajo, quien si no cumple será sancionado de acuerdo al artículo 636, pero tal omisión no afecta la inamovilidad que el estado brinda a los promotores sindicales. La notificación hecha al patrono por lo promotores a sus empleados es un gesto de elegancia y de buenas relaciones obreros patrones pero no tiene validez formal que la ley exige.

2. La solicitud formal del registro: Es el acto consistente en solicitar al inspector del trabajo la inscripción y registro del sindicato constituido de

conformidad con la ley, consignado adjunto los recaudos a que se refiere el artículo 421 de la ley orgánica del trabajo, esta solicitud con sus anexos debe ser presentada por ante el inspector de trabajo con competencia por el territorio de acuerdo al domicilio del sindicato constituido, dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación formal.

El artículo 450 de la ley orgánica del trabajo, señala en uno de sus postulados que protección especial del estado se extiende hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato, se debe entender que sumando estos diez (10) días con los treinta (30) días que tienen los promotores para consignar los recaudos y solicitar la formal inscripción y registro de la organización, desde la fecha en que se notifico formalmente la voluntad de constituirse, han transcurrido cuarenta (40) días de protección especial. Pero el ultimo párrafo del encabezamiento del artículo 450 nos indica que el lapso de inamovilidad no podrá exceder de tres meses.

Parece ser que existe contradicción en esta norma por cuanto, nos dice que la protección se extienda hasta 10 días después de hecho o negado el registro. Este lapso de cincuenta (50) días que quedan entre los cuarenta 40 días desde la notificación y diez (10) días después del registro o negación del mismo, deben entenderse como lapso máximo de que dispone la autoridad administrativa para registrar, subsanar deficiencias de acuerdo al artículo 425 de la ley orgánica del trabajo, o negar definitivamente su registro, por algunas de las causales contenidas en el artículo 528 ejusdem, por lo que debe entenderse que no existe contradicción alguna en la redacción de la mencionada norma legal y la máxima protección que el estado brinda a los promotores sindicales se extienden hasta diez (10) días después de registrado o no el nuevo sindicato por ante la inspección del trabajo

correspondiente, pero tal protección en ningún caso y por ninguna circunstancia excederá del término de tres (3) meses contados a partir de la fecha de la notificación.

B.1.3 El Fuero Sindical de los Miembros de la Junta Directiva

Los estatutos del sindicato señalaran expresamente el número de miembros de la junta directiva identificándolos con todos sus datos personales, cuyo número de aforados no podrá ser mayor a los estipulados en el artículo 451 de la ley orgánica del trabajo para cada caso. Es indispensable señalar aquí el número de directivos aforados que está en relación directa con el número de trabajadores que ocupen las empresas y no con el número de miembros que conforman el sindicato de que se trate, además, los estatutos del sindicato deben señalar cuales de los miembros directivos serán aforados, de acuerdo con la ley.

Cuando un mismo sindicato tenga afiliados que laboran en varias empresas el número de directivos aforados siempre se seleccionarán respetando las directrices legales indicada en el artículo 451 de la ley orgánica del trabajo.

B.2 FUERO MATERNAL

Es la protección especial que por mandato del artículo 74 de nuestra carta magna fundamental, brinda el estado a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo y que desarrolla el artículo 384 de la ley orgánica del trabajo.

Por ser esta garantía derivada de la protección constitucional a la maternidad, se encuentra ubicada en título aparte de la protección sindical

pero la norma remite al procedimiento de calificación de despido especial o desafuero contenido en los artículo 453 y siguientes de la ley orgánica del trabajo, en el caso de que la trabajadora aforada incurriera en unas de las causales del 102 ejusdem.

La maternidad y la paternidad son protegidos integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o padre como se establece en el artículo 76 de la constitución de 1999, así mismo establece la norma que el estado garantizara asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio.

De igual manera Iranzo (2003), hace referencia a lo anterior donde sitúa la acción del estado y de la sociedad en un ámbito mucho más amplio que la protección de la madre, pues asume que la protección y el cuidado de la reproducción de la especie no se realiza sólo con medidas que protejan a ésta , sino con aquellas que también abarquen la paternidad y lo que es más importante, que la reproducción de la especie y su cuidado forman parte de las responsabilidades de la sociedad en su conjunto. Esto permite pensar en una serie de medidas legislativas y administrativas que promuevan una mayor participación de los hombres en el cuidado de sus hijos. Esta norma también posibilitaría ampliar ciertas protecciones legales de la maternidad hacia los hombres sustento único del hogar, lo que significaría que algunos de los costos de la protección de la reproducción ya no se imputarán sólo a la contratación de mano de obra femenina.

La protección de la reproducción de la especie y el cuidado de la familia en cabeza de la mujer ha sido un argumento recurrentemente utilizado para justificar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, pues se

aduce que estas protecciones encarecen su contratación y no son visualizadas como parte de la responsabilidad social de la empresa. Así por ejemplo, la posibilidad de que los hombres sustento único de hogar gozasen del mismo beneficio de inamovilidad laboral que hoy sólo disfrutaban las mujeres, además de reducir los argumentos de que con esas protecciones se discrimina a la mujer en el acceso al mercado de trabajo, se reafirmaría que la protección se realiza en función del niño y que, la reproducción de la especie y el cuidado de la familia, son obligaciones familiares, sociales y estatales.

Este camino hacia la responsabilidad social en torno a la reproducción de la especie ha iniciado su tránsito en algunas leyes del país. Así, en la ley de igualdad de oportunidades para la mujer de octubre 1999, se intentó desvincular la protección de la familia del régimen de protección de la mujer. La ley establece que progresivamente debe establecerse una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de la mujer.

Similar disposición se encuentra en la ley orgánica de protección al niño y adolescente, la cual también reafirma que la protección de maternidad es esencialmente una obligación estatal, la ley orgánica del trabajo también intentó independizar la protección de la maternidad de la protección de la mujer, aunque lo hizo en un plano más bien declarativo que real, pues la protección de la maternidad sigue aún realizándose fundamentalmente con medidas de protección a la mujer embarazada.

Además de lo anteriormente establecido la ley hace referencia a un título denominado de la protección laboral de la maternidad y la familia, en el cual se desarrollan los principios y regulaciones del régimen de protección de la maternidad en dicha ley la protección de la maternidad incluye la

inamovilidad laboral y tres tipos de regulaciones: la protección durante la gestación, la protección durante el primer año de vida del recién nacido y la obligación de guardería.

B.2.1 La inamovilidad laboral

La protección de la maternidad prevé la estabilidad en el empleo durante el embarazo y hasta un año después del parto, tiempo durante el cuál sólo puede ser despedida por las causas contempladas en la ley, previa autorización del inspector del trabajo. La madre adoptante goza de la misma protección durante el año posterior a la adopción de un niño menor de tres años artículo 384 de la ley orgánica del trabajo.

La inamovilidad abarca también los nuevos empleos que adquiera la trabajadora dentro del año siguiente al parto, pues la ley protege al niño independientemente de que la protección se haya iniciado con un patrono determinado; es decir, no se requiere de gozar de empleo en el momento del parto para adquirir el derecho de estabilidad absoluta en el cargo.

En cambio, se discute si la inamovilidad laboral se puede aplicar a los contratos de trabajo a tiempo determinado o por obra determinada. El rango constitucional de la protección al niño, la responsabilidad social en torno a la maternidad consagrada, tanto en el texto constitucional como en la convención sobre la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer y en la ley de igualdad de oportunidades para la mujer, permite sostener que en estos casos, el contrato de trabajo a tiempo determinado o para obra determinada sufre una modificación por imperio de ley, extendiéndose su duración hasta un año después del parto, independientemente de la voluntad inicial expresada por ambas partes.

La protección de la maternidad abarca todas las categorías de trabajadoras tanto en el sector público como en el privado. Los regímenes de función pública no se considera ajenos a la protección constitucional y legal de la maternidad, aunque posean estatuto funcionarial especial.

En la función pública los funcionarios de carrera gozan de estabilidad absoluta en su cargo, es decir, no pueden ser removidos de su cargo sin procedimiento previo y por falta grave previamente establecida en la ley. Los permisos pre y post natal para la funcionaria públicas estaban consagrada en la ley de carrera de 1970. la discusión que podían plantear era la aplicación de régimen de protección a funcionarias, cuyo estatuto especial no lo previese expresamente.

La ley orgánica del trabajo de 1990 expresamente incorporo a los funcionarios públicos a su ámbito de aplicación del artículo 8. De ahí que, si alguna ley de carrera administrativa no contemplase permiso remunerados por maternidad o derecho a la lactancia, se aplica la ley laboral. El proceso de laboralización de los regímenes funcionariales terminó de consolidarse en el reglamento de dicha ley, que incluyó un capítulo para las negociaciones colectivas de la función pública.

La protección a la funcionaria de libre nombramiento y remoción trató de ser eliminada en el primer intento de reforma de la ley de carrera administrativa efectuada por el actual gobierno. Por delegación legislativa realizada por la asamblea legislativa en noviembre del 2000, el presidente de la república dictó el 13 de noviembre de 2001, el decreto con fuerza de ley sobre el estatuto de la función pública, en el cual se hacia una diferencia de tratamiento jurídico en lo que respecta a la inamovilidad de la funcionaria de libre nombramiento y remoción durante el embarazo y en el año después del

parto pues se establecía que ésta podía ser removida de su cargo previo pago de una indemnización equivalente a 6 meses de sueldo.

B.2.2 La protección durante la gestación

La protección durante el embarazo abarca medidas para garantizar tanto el acceso y conservación del empleo como la salud de la madre gestante y del feto. La ley orgánica del trabajo prohíbe expresamente condicionar la contratación de la mujer al hecho de no estar embarazada artículo 381, por lo que las pruebas de despistaje de embarazo son ilegales. La legislación considera válida la aceptación de la mujer de someterse al examen para adquirir el empleo, sino que la voluntad de la trabajadora debe expresarse una vez iniciada la relación laboral y en este caso la prueba de embarazo tiene como única finalidad iniciar el amparo del régimen de protección. La doctrina nacional ha considerado que la mujer puede incluso mentir sobre su estado de gravidez, es decir, negar su embarazo, sin que ello pueda ser usado por el empleador para alegar mala fe o para atacar la validez del contrato por vicios en el consentimiento (Zuleta, 1999,418).

La trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso de seis semanas por concepto de prenatal y doce semana por postnatal. Estos descansos pueden ser aumentados por prescripción medica y el descanso prenatal es acumulable al post natal artículos 385,386 y 388 de la ley orgánica del trabajo. La trabajadora tendrá derecho a hacer uso de su derecho de vacaciones inmediatamente finalizada la licencia de maternidad artículo 390, o puede solicitar que se le adelanten las vacaciones para tomarlas después de la licencia postnatal, basándose en la preferencia legal para hacer coincidir vacaciones escolares con las laborales artículo 230. estos permisos se aplican también a los casos de adopción de niños

menores de tres años, lo que da derecho a un permiso remunerado de 10 semanas artículo 387 de la ley orgánica de trabajo.

Los permisos de maternidad son remunerados por el seguro social y esos lapsos cuentan para la antigüedad de la trabajadora en la empresa y las mismas previsiones se aplican a la madre adoptante artículo 385 y 389 de la ley orgánica de trabajo. Por convenio entre las partes, el patrono puede asumir la diferencia entre la indemnización del seguro social y el salario integral de la trabajadora y en otros casos asumir el pago del salario durante el descanso, con el compromiso de la trabajadora de endosar a nombre del patrono los cheques del seguro social, cuando este cancele la indemnización.

En este aspecto es conveniente reseñar la reforma del año 1991 de la ley del seguro social obligatorio, la cual aumento las indemnizaciones del seguro social hasta esa fecha equivalían a dos tercio del salario diario, lo que afectaba la protección de maternidad y disminuía la capacidad adquisitiva en momentos que más se necesita. La reforma estableció que la indemnización no debe ser inferior al salario normal devengado por la trabajadora en el mes inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos

Además de las anteriores protecciones la ley orgánica del trabajo consagra otras protecciones especiales de inamovilidad laboral para trabajadores en circunstancias especiales, algunas de ellas relacionadas con la libertad sindical y otras referidas al desarrollo de la protección constitucional.

B.3 Fuero Electoral

Es la protección especial de inamovilidad que el estado ofrece a todos los trabajadores adscritos a un sindicato legalizado, durante el periodo de sus elecciones sindicales, tal como lo establece el artículo 452 de la ley orgánica del trabajo, donde señala que dicha protección comienza desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección, lapso éste que no será mayor en ningún caso a dos meses en el periodo de dos (2) años.

B.4 Fuero de Discusión Contractual.

Es la protección de inamovilidad laboral que el estado brinda a los trabajadores de un sindicato mientras dure la discusión de un nuevo contrato colectivo de trabajo. La protección se inicia con la introducción del pliego por ante la inspectoría del trabajo correspondiente y cesa con la firma del mismo por las partes en conflicto. El sustento legal de esta protección deviene de la ultima parte del artículo 458 de la ley orgánica del trabajo en concordancia con el artículo 449 ejusdem.

B.5 El Fuero de Huelga o Boicoteo

La inamovilidad de que goza los trabajadores involucrados en un conflicto de trabajo mientras el mismo dure en las mismas condiciones en que los disfrutaban los trabajadores amparados por el fuero sindical. El único aparte del artículo 506 de la ley orgánica del trabajo en concordancia con el artículo 449.

B.6 Los trabajadores Integrantes del Comité de Higiene y Seguridad Industrial.

Los trabajadores miembros del Comité de Higiene y seguridad de la empresa; No más de tres integrantes de esos comités gozaran de inamovilidad, mientras estén en ejercicio de sus funciones en ellos, hasta los tres meses siguientes a la pérdida del carácter.

B.7 Inamovilidad por decreto dictados por el presidente de la república

Desde el año 2003, se vienen estableciendo también una protección especial a los trabajadores, mediante la prorroga consecutiva del decreto de inamovilidad dictados por el presidente de la república, en la cual se amparan los trabajadores que se encuentren dentro de los supuestos mencionados por los decretos y los cuales no pueden ser removidos de su puestos de trabajo por gozar de la inamovilidad laboral y a continuación se señalaran los dos últimos decretos correspondiente a los años 2005,2007 y 2008.

Mediante decreto presidencial N° 3.546 de fecha 28 -03-2005, publicado en la gaceta oficial de la república bolivariana de Venezuela N° 38.154 de fecha 29-03-2005, se prorrogó por seis meses, es decir, desde el 31de marzo del 2005 al 30 de septiembre del 2005, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y sector público regidos por la ley orgánica del trabajo contenida en el decreto N° 3.154, de fecha 30-09-2004, publicado en la gaceta oficial N° 38.034 de la misma fecha.

El artículo 2 de dicho Decreto establece que “Los trabajadores amparados por la prórroga de la inamovilidad laboral especial no podrán ser despedidos,

desmejorados ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo”. El artículo 3 contempla que “Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio” y el artículo 4 señala que “Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres meses al servicio de un patrono, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen para la fecha del presente Decreto (29-03-05) un salario básico mensual superior a Seiscientos Treinta y Tres Mil Seiscientos Bolívares (Bs. 633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige”.

Sin embargo, es importante señalar que la inamovilidad no es absoluta, es decir, conserva su vigencia hasta tanto se produzca un hecho imputable al trabajador que permita al patrono a través de los órganos del Estado despojarlo de tal derecho para proceder a su despido o hasta tanto se cumplan los términos o condiciones establecidas en la Ley para extinguirse. Asimismo, se deben considerar otros casos de inamovilidad que si bien no se dirigen a proteger la actividad gremial, se caracterizan por su temporalidad, como es el caso del Decreto en estudio.

Posteriormente se dicta decreto presidencial N° 5.265 de fecha 20-03-2007, publicado en la gaceta oficial de la república bolivariana de Venezuela N° 38.656 de fecha 30-03-2007, se prorrogó desde esta fecha hasta el 31 de diciembre del 2007, la inamovilidad laboral especial dictada a

favor de los trabajadores del sector privado y sector público regidos por la ley orgánica del trabajo.

Finalmente se puede citar el ultimo y actualmente vigente decreto presidencial N° 5.752 de fecha 27 -12-2007, publicado en la gaceta oficial de la república bolivariana de Venezuela N° 38.839 de fecha 27-12-2007, el cual establece en su articulo primero que se prorrogara desde 1º de enero del 2008 hasta el 31 / 12 / 2008 con ambas fecha inclusive la inamovilidad laboral especial dictada por el presidente de la república a favor de los trabajadores del sector público y privado de la ley orgánica del trabajo contenida en el decreto N° 5.265, de fecha 20-03-2007, publicado en la gaceta oficial N° 38.656 de fecha 30 de marzo del 2007. Sin embargo, debe precisarse que esta estabilidad por vía de decreto, solo la tienen los trabajadores que se encuentre comprendidos, por cuanto el mencionado decreto contempla excepciones, entre estas, aquellos trabajadores que devengue más de tres salarios mínimos, que no se traten de trabajadores de confianza o que ejerzan cargos de dirección entre otras o que tengan menos de tres meses en el cargo.

De la revisión realizada de los supuestos de inamovilidad que recoge el ordenamiento jurídico, permite concluir que la estabilidad especial o llamada también inamovilidad, la tiene algunos trabajadores que estén dentro de la previsión legal expresa, que además haya una causa lícita para hacer la diferenciación, es decir, un interés legítimo superior, como lo son entre otros, la libertad sindical (promotores, directores, comité de higiene y seguridad, conflicto colectivo, etc), la maternidad por cuanto le interesa proteger la familia y por último la estabilidad especial de derecho público, encontrándose específicamente los funcionarios públicos.

CAPITULO IV

INAMOVILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

Antes de señalar el régimen de estabilidad absoluta de que gozan los funcionarios públicos, y de tratar brevemente el procedimiento de impugnación de estos funcionarios cuando les sea violado esa estabilidad absoluta y sean desmejorados o removidos de su cargo, es preciso señalar de seguida las distintas concepciones que se tienen del funcionario público y poder precisar dentro de estas categorías de funcionarios, cuales gozan de la protección especial por vía del estatuto de la función pública.

1.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:

A. FUNCIONARIOS DE CARRERA

La estabilidad absoluta es aquella aplicable a los funcionarios públicos de carrera sujetos a la ley de carrera administrativa, por el cual ninguno de ellos puede ser despedido. No opera en este caso ni la calificación o autorización previa de ningún órgano administrativo para proceder al despido, pues esta figura no existe en el marco de la legislación de la carrera administrativa, sino en todo caso la destitución del funcionario que opera como una verdadera sanción y conforme a ello debe seguirse a la averiguación administrativa efectuada por la oficina de personal.

La mencionada ley, regula los deberes y derechos de los funcionarios públicos en sus relaciones con la administración nacional, y a tales efectos se considera funcionarios públicos aquellos que sean de libre nombramiento y remoción y los funcionarios de carrera.

Asimismo, la ley de carrera, establece que los funcionarios de carrera gozarán de estabilidad en el desempeño de sus cargos y, en consecuencia sólo podrán ser retirados del servicio por los motivos contemplados en la presente ley; este retiro por más extensivo que pueda interpretarse no puede ser equivalente a un despido y por ello se afirma que este tipo de estabilidad es absoluta, en el sentido que no admite el despido ni el simple retiro para dar por terminada la relación de empleo.

En tal sentido, la propia ley de carrera, se encarga de delimitar el ámbito de aplicación del retiro contrayéndose a los siguientes casos: a) la renuncia escrita del funcionario debidamente aceptada; b) la reducción de personal, aprobada en Consejo de Ministros, debida a limitaciones financieras, reajustes presupuestarios, modificaciones de los servicios, o cambios en la organización administrativa; c) por invalidez y jubilaciones de conformidad con la ley; y d) por estar incurso en causal de destitución.

En relación a la destitución es una sanción disciplinaria que consiste en la separación del funcionario de la administración pública nacional, por decisión de la máxima autoridad administrativa del organismo. A tales efectos, se solicita a la Oficina de Personal que instruya la averiguación administrativa correspondiente y la competencia jurisdiccional esta atribuida a los tribunales de la carrera administrativa, como en la Ley Orgánica de Educación, constituyen supuestos distintos de la inamovilidad ya que esta última implica la protección la protección contra el despido injustificado, traslado y

desmejora, mientras que la estabilidad absoluta se concibe como una protección contra la separación arbitraria del funcionario del cargo que viene desempeñando, pero puede ser trasladado, suspendido, etc, siempre y cuando se cumpla con los trámites que la propia ley y su reglamento establece.

Por otro lado, ha afirmado Gerardo Mille (2001,277) que los funcionarios públicos (los de carrera) por disfrutar del derecho a la estabilidad resultará inoficioso plantearse la procedencia en la administración pública de la inamovilidad. Y parece acertado el planteamiento si atendemos a que tanto por vía de la estabilidad como por vía de la inamovilidad el que con ellas esté favorecido no podrá ser removido o retirado por destitución a menos que se haga fundamentar en justa causa. Es decir, que el efecto en la aplicación de una u otra es el mismo, la imposibilidad de producir la remoción o el retiro a menos que se haga descansar en falta justificada y probada.

Si se profundiza más en el asunto y lo enmarcamos en la relación de trabajo regulada por la ley orgánica de trabajo observamos entre estas dos instituciones (estabilidad e inamovilidad) diferencias sustanciales.

La estabilidad como desarrollo del derecho establecido en el artículo 88 de la constitución nacional, otorgada a la generalidad de los trabajadores con las excepciones establecidas en el artículo 112 de la ley orgánica del trabajo.

La inamovilidad otorgada más en función del interés social que se quiere proteger, que al interés individual de la persona del trabajador y así tenemos la inamovilidad para los promotores y directivos sindicales, la de los trabajadores en proceso eleccionario de sus sindicatos, la que se produce en

situaciones de convenimientos colectivos o de conflictos colectivos, lo mismo en este trabajo.

Así mismo, se observa que aun cuando el principal efecto es el mismo, impedir la relación laboral se dan entre ambas otras distinciones, el reenganche obligatorio en el caso de la inamovilidad y la amplitud de situaciones que comprende la inamovilidad que abarca traslado y desmejoras. Por otra parte se afirma que la estabilidad es el género inamovilidad es la especie lo que tendría su significación tratándose de la administración pública y a la interpretación que a la luz de este enfoque debe hacerse del artículo 8 de la ley orgánica del trabajo.

Es así, como Gerardo Mille (2001,278) habla de lo inoficioso de plantearse en la administración pública la distinción entre estabilidad e inamovilidad. Si a ver vamos esto podría administrarse con los funcionarios de carrera que al fin y al cabo bajo la protección especial de la estabilidad no pueden ser retirados por destitución a menos que medie una justa causa artículo 62 de la ley de carrera administrativa, pero subsisten serias dudas tratándose de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, los cuales no disfrutaban del derecho a la estabilidad y que sin embargo pueden quedar comprendidos de una situación especial.

B. FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO

El derecho a la estabilidad es un derecho exclusivo de los funcionarios de carrera, la ley de carrera administrativa en su artículo 17 establece que “los funcionarios de carrera gozaran estabilidad en el desempeño de sus cargos,

en consecuencia, sólo podrán ser retirados del servicio por los motivos contemplados en la presente ley”.

Es evidente, el que una categoría muy determinada de funcionarios públicos no pueden serle reconocido derecho alguno a la estabilidad , y ello configuran la excepción. Esos funcionarios no son otros que los agrupados en la categoría de funcionarios de libre nombramiento y remoción, que dada la naturaleza real de los cargos, funciones y responsabilidades (muy altos funcionarios jerárquicos) tienen que ser tanto designados (nombrados) como separados (removidos) por la sola, única y discrecional decisión de quien tiene la competencia para ello.

Esta categoría especial, que conforma la excepción de la regla, son aquellos mencionados y enumerados en el artículo 4 de la ley de carrera administrativa.

Es por esa categoría, de funcionarios de libre nombramiento y remoción que se le remueve y punto. Quien ejerce esa competencia no está obligado a argüir una razón, una causal. Ahora , que si se quiere dar. Es en definitiva un acto discrecional de quien tiene la competencia de nombrar y remover. Ello se fundamentan en la inexistencia del derecho de estabilidad del funcionario de libre nombramiento y remoción.

Por eso, la figura de la remoción es propia y específica de los funcionarios de libre nombramiento y remoción en tanto que la figura del retiro por destitución es propia del funcionario de carrera aun cuando no exclusiva. Por esta razón, se afirma lo anterior por cuanto es posible, plantearse la figura del retiro por destitución de un funcionario de libre nombramiento y remoción.

Si se pretende retirar por destitución debe fundamentarse tal medida en la comisión de una falta. Y para estos fines el artículo 62 de la ley de carrera administrativa expone un conjunto de causales (nueve) contentivas de faltas graves por cuya comisión y previa comprobación en expediente puede serle aplicada a un funcionario público tal medida de retiro por destitución.

Por otra parte, la ley de carrera administrativa es el desarrollo de una norma constitucional, concretamente el desarrollo del artículo 122 de la constitución de 1961 que señalo “la ley establecerá la carrera administrativa mediante las normas de ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro de los empleados de la administración pública nacional y provocara su incorporación al sistema de seguridad social.

En virtud de este dispositivo contenido en la ley orgánica del trabajo, se dispone que ambas leyes, la de carrera administrativa y la ley orgánica del trabajo confluyen para la conformación del régimen legal aplicable a los funcionarios públicos.

En ese régimen sigue apareciendo la ley de carrera administrativa como el instrumento principal, sobre todo en la siguientes áreas que expresamente se mencionan: ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistema de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional. Y la ley orgánica del trabajo en cuanto a aquellos beneficios que ésta contenga y que no se hallen previstos en la ley de carrera administrativa. Observándose que a la especificación de éstas áreas hecha por la constitución nacional, la ley orgánica del trabajo incorporo otras tres a saber: los sistemas de remuneración, la estabilidad y el régimen jurisdiccional.

C. FUNCIONARIOS DE HECHOS O CONTRATADOS

En cuanto a estos funcionarios se intenta estudiar el concepto de funcionario de hecho que se considera un caso de ejercicio irregular subjetivo de la función administrativa. La irregularidad en el ejercicio de la función administrativa puede ser objetiva o subjetiva, esto es, puede depender de ella misma objetivamente considerada que sustancialmente venga tarada por un vicio jurídico, que los actos en que se concreta sean jurídicamente defectuosos, independientemente de que el agente que la realiza.

Por el contrario, la irregularidad se debe a que la función administrativa es realizada por individuo incompetente en sentido amplio, no en sentido técnico, independientemente, ahora, de que la función que realiza esté, materialmente considerada, de acuerdo con el ordenamiento jurídico; irregularidad relativa a la cualidad del autor del acto.

En este orden de idea, Carballo (2001,200), menciona que existe toda una teoría, perfectamente elaborada por el Derecho administrativo, en torno al ejercicio regular de la función administrativa y sus efectos, pero no sucede así en lo que se refiere al supuesto de ejercicio irregular que se pretende contemplar. La bibliografía referente al tema es muy escasa. Ello no puede distinguir perfectamente entre ilegalidad relativa a la cualidad del autor del acto, que comprende lo que nosotros llamamos irregularidad subjetiva, y la ilegalidad relativa a la forma, objeto, fin y motivos, que nosotros comprendemos dentro de la irregularidad objetiva.

Por otra parte, sólo se pretende revisar brevemente al funcionario de hecho en cuanto ejecutor de la función administrativa, es decir, al funcionario de hecho que encarna y sirve a la Administración y no al funcionario de

hecho en cuanto ejecutor de funciones públicas distintas de las administrativas, aunque es claro que, en su mayoría, lo que puede predicarse del funcionario de hecho administrativo será de aplicación a los restantes funcionarios públicos de hecho, pues, como se sabe, el funcionario administrativo no es más que una especie del concepto general de funcionario público.

Si se admite que el funcionario de hecho es, como su nombre indica, verdadero funcionario, aunque con unas peculiaridades que descubre el calificativo que se le da y que le separan del funcionario *de jure*, se estará de acuerdo en que para dar su concepto habrá que partir del de funcionario. Todo ello, porque no han faltado autores que niegan y critican la denominación de funcionario de hecho, considerando tal supuesto como simple colaboración a la obra de la Administración, pues para nosotros es perfectamente correcta tal denominación y se trata de un supuesto de verdadero funcionario.

En tal sentido, la situación que presentan la situación de los contratados de la administración pública, ha sido desde un buen tiempo, un tema de discusión, en la que se han visto enfrentadas posturas extremas, las unas que asimilan a los contratados a los funcionarios públicos y pretenden que a estos se aplique de modo integro el régimen funcionarial de la carrera administrativa, y las otras que de modo rotundo, sostienen que los contratados no son funcionarios y por ello escapan a la aplicación de las normas y principios reservados a la función pública propiamente dicha, y sostienen que el único régimen aplicable a éstos es, en todo caso, el que surge del texto mismo del contrato.

Frente a estos extremos, la jurisprudencia y alguna doctrina asumieron posturas intermedias, según la que estos sujetos, los contratados, no debían encontrarse jurídicamente desamparados y a ellos les eran aplicables, según el caso, o bien las normas de la ley del estatuto o bien las de la legislación del trabajo.

Esta situación generó un movimiento crítico, que entendió que la mejor forma de proteger a la carrera administrativas era, justamente, obligando a los operadores de justicia a abandonar interpretaciones que implicaban una negación de la letra misma de la Ley de Carrera Administrativa. Así, se procedió a constitucionalizar los concursos como único medio válido de ingreso a la carrera administrativa, y la jurisprudencia comenzó a exigir ese requisito, para acordar la aplicación del régimen de carrera administrativa, y se promulgó la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Ahora bien, esta constitucionalización del concurso como modo de ingreso a la carrera administrativa, y la expresa exclusión del régimen de la carrera a los contratados, fue reseñado por el máximo tribunal de la república, señalando que por lo menos respecto de los casos en que exista contratos a tiempo determinado, y con independencia de cuantos contratos o renovaciones a tiempo determinada se hayan producido, no permite incluir a los contratos en el régimen jurídico de la carrera administrativa. Además de ello, la Sala Social, a la luz del artículo 146 de la constitución, ha rescatado la importancia del contrato, como elemento calificados de la naturaleza de la relación que se establece entre quien presta los servicios y la administración, señalando que con independencia de las funciones públicas o no que desempeñe el servidor, la naturaleza de la relación depende esencialmente del contrato.

En tal sentido, lo sostenido por la sala social, enfatiza en dirección a la tesis que no admite a los contratados como funcionarios de carrera administrativa. Y así se desarrolla en la ley del estatuto de la función pública, al señalar que los contratados no son funcionarios de carrera administrativa, y su régimen jurídico no es el establecido en el estatuto, y así los artículos 3 y 19 definen claramente lo que, a los efectos de la ley, se entiende por funcionarios de carrera y a tales efectos incluye, como elemento esencial de la definición, que la persona haya sido objeto de un nombramiento luego de completado un procedimiento de concurso, excluyendo a cualquier persona que pretenda ostentar un carácter de funcionario de carrera sin ser titulares de un nombramiento y sin haber participado en un concurso.

Por otra parte, se tiene las normas que regulan de modo directo el régimen jurídico de los contratados, como son los artículos 38 y 39 de la ley del estatuto que se refieren al régimen jurídico de los contratados y señalan que a los contratados les será aplicable la legislación laboral, y aclara que los contratos no constituyen modo de ingreso a la carrera, y en consecuencia, significa que a los contratados no les resulta aplicable el régimen jurídico de los funcionarios de carrera administrativa.

Lo anteriormente señalado, permite concluir que en la actualidad, los contratados no son más contratados y en ningún caso podrían ser tenidos por funcionarios de carrera, sin embargo, no significa que se encuentren desamparados jurídicamente, por cuanto le es aplicable por lo menos lo dispuesto en la legislación laboral que es una de las normativas que mayor protección ofrece al débil jurídico.

D. Procedimiento contencioso funcional aplicable a los funcionarios públicos de carrera

Una vez señalado, el régimen jurídico de la función pública, es menester señalar brevemente el procedimiento contencioso funcional y el amparo constitucional de acuerdo a la nueva Ley del Estatuto de la Función Pública.

La ley del Estatuto de la Función Pública además de regular el régimen de administración de personal y determinar los derechos y deberes de los funcionarios públicos, consagra en su título VIII todo un procedimiento dirigido a controlar en vía judicial el acto, actuaciones, hecho u omisión de la administración en ejercicio de la función pública que sea contrario a derecho y afecte en forma negativa la esfera jurídica subjetiva del funcionario.

En tal sentido, a los efectos de materializar dicho control, el nuevo Estatuto determinó los órganos judiciales encargados de la revisión de los actos y actuaciones en vía judicial, estableció la acción a través de la cual los funcionarios pueden hacer valer sus derechos frente a la administración y consagró un proceso contencioso administrativo funcional de naturaleza subjetiva, que se contempla con las disposiciones previstas en la ley orgánica de la corte suprema de justicia y el código de procedimiento civil.

El procedimiento contencioso funcional se puede dividir en cuatro etapas procesales:

- 1.- El inicio del procedimiento que se verifica con la interposición de la querrela, medio especial de impugnación que informa al proceso de un verdadero carácter subjetivo, desde que las materias que constituyan su

objeto no se agotan en un juicio de nulidad al acto sino que se manifiestan como una contención entre partes.

2.- La sustanciación que comporta todos los actos típicos de procedimiento, como la admisión, la inclusión de una audiencia conciliatoria, la citación, contestación y la fase probatoria.

3.- La audiencia oral definitiva en la que el juez dicta sentencia: culminada la exposición oral de las partes, el juez con vista de los argumentos expuestos y las pruebas aportadas deberá emitir, en esa misma oportunidad, el dispositivo de su fallo, salvo que en virtud de la complejidad del asunto estime necesario diferir su decisión por cinco días. Dictada la decisión contará con un lapso de diez días de despacho para dictar su sentencia escrita.

4.- La ejecución del fallo: La sentencia dictada en un proceso determinado no es suficiente por sí sola para satisfacer las pretensiones del actor aún cuando ésta las estime en su totalidad, es necesario que se ejecute, aun cuando la ejecución de sentencias dictadas en contra de la administración se encuentran sujetas y limitadas a dos principios contemplados por el ordenamiento jurídico en resguardo de los intereses de la administración, como son el principio de legalidad presupuestaria y el principio de inembargabilidad de los bienes públicos. Sin embargo, esa ejecución se llevará a cabo de acuerdo a lo previsto en la ley de la procuraduría general de la república cuando se trate de ejecuciones contra la república y en los demás casos de ejecución contra municipios, estados e institutos públicos le es aplicable lo previsto en ley orgánica del poder público municipal.

También cuentan los funcionarios públicos de carrera con la procedencia del amparo en materia funcional, el cual está delimitado a los requisitos

que deben concurrir para la procedencia de la acción de amparo en el proceso contenciosos funcional que son, a saber:

- a) Que no sea controvertida o discutida la condición del presunto agraviado como funcionario de carrera o haya plena prueba de ello en el expediente sometido a examen.
- b) Que exista la presunta violación de un derecho constitucional relativo a la carrera.

Tales requisitos, en criterio de la jurisprudencia, son de naturaleza concurrente, de manera que la no verificación de uno de ellos resultaría suficiente para declarar la improcedencia de la acción de amparo intentada y además de ello el órgano jurisdiccional al analizar la pretensión de amparo constitucional, aun cuando sea en materia funcional, no solo debe tomar en consideración la verificación de algunas de las condiciones fundamentales antes examinadas, sino que igualmente debe tomar en cuenta si en el caso planteado existen otras situaciones de hecho en virtud de las cuales pueda llegar a estimarse procedente el amparo.

En cuanto al procedimiento aplicable debe distinguirse como ha hecho la jurisprudencia de la Sala Constitucional, entre el supuesto en que ejerza una acción autónoma de amparo, seguido por el procedimiento previsto en la Ley Orgánica de Amparo o se ejerza como medio cautelar conjuntamente con la querella, en este supuesto deberá aplicarse el procedimiento establecido por la Sala Política Administrativa en decisión de fecha 20 de marzo de 2001, en la que se desaplico el procedimiento de la Ley de Amparo previsto en los artículos 23, 24 y 26 y determinó que su tratamiento deberá hacerse en términos idénticos al utilizado para las medidas cautelares en el procedimiento ordinario.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO DE LA INAMOVILIDAD EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

A. ÓRGANO COMPETENTE

El órgano administrativo para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral es el ministerio del trabajo. Inicialmente ese mismo encargo fue atribuido a la oficina nacional del trabajo, creada por decreto ejecutivo de 29 de febrero de 1936 y al ministerio del trabajo y comunicaciones decretado en marzo de 1937, desde el 21 de octubre de 1945, el ministerio del trabajo fue separado del de comunicaciones y tenía asignadas las siguientes funciones:

1. Como órgano ejecutor de la legislación laboral. En ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento de las relaciones obreros patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de las infracciones.
2. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.
3. Como instrumento de renovación social, propendiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

De acuerdo a estas atribuciones legales, corresponde al ministerio del trabajo un papel de singular importancia en el trazado de una política de estímulo al crecimiento económico, atento a un desarrollo social equilibrado.

En opinión de Guzmán (2000,518), esta oficina o este despacho sólo atiende ahora a una pequeña parte, la menos atractiva políticamente y la más ingrata en el orden técnico de sus importantes funciones, como es la concerniente a la conciliación y al arbitraje de los conflictos obreros patronales.

Los restantes cometidos, tanto en el orden técnico como en el económico y social, han sido sistemáticamente desatendido, hasta el penoso extremo de reducir esa importante dependencia al papel de una oficina centralizadora de disputas laborales, desprovistas de medios idóneos y capacidad creadora para ofrecer algo más que arreglos transitorios a interés en permanente contradicción.

Venezuela mantiene unidas las funciones de conciliación y de inspección a cargo de un mismo funcionario. Tal duplicidad, contraria al convenio N° 81 sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio, ratificado por Venezuela en 1967, repercute negativamente sobre la eficiencia de un servicio de inspección bien organizado. Los datos estadísticos de las memorias del despacho, revisado desde 1958 a la fecha, demuestran hasta la saciedad que nuestros inspectores consume preferentemente su tiempo en la actividad de conciliación de conflicto individuales o colectivos, en lugar de la inspección que les es específica.

Los artículos 589 y 590 de la ley orgánica del trabajo, extraídos en gran parte del reglamento de la ley del trabajo de 1973, determina las atribuciones de las inspectorías y los deberes de los funcionarios de inspección, entre los cuales está el de confidencialidad de la información obtenida durante las visitas o actos de inspección. Estos funcionarios están ampliamente facultados para interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o a cualquier

miembro del personal de la empresa, requerir la presentación de libros, documentos y registros exigidos por la ley y para realizar cualesquiera investigaciones que fuere pertinentes.

Esta atribución cobra una particular importancia en los procedimientos administrativos de reenganche del trabajador para la determinación de los salarios caídos que puedan corresponderle, si goza de inamovilidad. De no haberse aportado la prueba del salario, o de ser discutida su cuantía durante el trámite del reenganche, el funcionario, a petición de parte, o de oficio, puede precisar del patrono los libros y documentos pertinentes, con el fin de dictar su resolución (providencia administrativa).

Con relación al procedimiento administrativo seguido en las inspectorías del trabajo para los procedimientos de reenganche y calificación, el cual se encuentra regulado en el artículo 590, parágrafo segundo de la Ley Orgánica del trabajo que señala:

“En las visitas de inspección, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o exámen que fuese procedente, si lo considerare necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan cabalmente, así como interrogar a testigos, al patrono o a cualquier miembro del personal con carácter confidencial si la comunicación de lo declarado y la identificación del declarante pudieren provocar represalias contra éste, sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la ley o la colocación de los avisos que éste ordena y realiza cualesquiera investigaciones que fueren pertinentes”.

Por lo tanto, esta atribución cobra un particular interés en los procedimientos de reenganche del trabajador, para la determinación de los salarios caídos que puedan corresponderle, si goza de inamovilidad, de no

haberse aportado la prueba del salario o de ser discutida su cuantía durante dicho procedimiento. Lo cual constituye un punto de interés que será abordado y discutido en la investigación.

Asimismo, se debe recordar que la obligación de reenganche es de naturaleza completa envuelve, simultáneamente, deberes de hacer y de no hacer, no resistir a la incorporación del trabajador a su mismo cargo, suministrarle los útiles y los implementos necesarios, por una parte y por la otra, de dar, pagar los salarios caídos al trabajador desde su separación del cargo hasta su reintegro efectivo al trabajo.

B. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

B.1 Procedimiento para Autorización para Despido Traslado o Desmejora

El artículo 453 de la ley orgánica del trabajo señala que:

Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada, se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como un desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza

mayor que haya impedido su asistencia. En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes, o en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso. El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta resolución no se dará apelación pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.

B.1.1 Inicio del Procedimiento

El patrono que pretenda el despido de un trabajador amparado por fuero sindical, debe solicitar la autorización correspondiente al Inspector del Trabajo, dentro del lapso de los treinta (30) días siguientes a la fecha en la cual se imputa la falta cometida como causa justificada de terminación. Este lapso de treinta (30) días, que por lo demás es un lapso de caducidad, evita que pueda operar el perdón de la falta, a que hace referencia el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo.

B.1.2 Requisitos de la Solicitud

La solicitud se equipara a un libelo de demanda, y debe contener las menciones y requisitos exigidos por los artículos 453 ley orgánica del trabajo, 57 ley orgánica de tribunal y procedimiento del trabajo, artículo 340 código de procedimiento civil, en concordancia con el artículo 49 de la Ley Orgánica de

Procedimientos Administrativos. Estas formalidades están básicamente referidas a: a) Nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presente; b) El nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar y c) Las causas justificadas que se invoquen para ello, es decir, la conducta del trabajador que pueda encuadrarse dentro de los supuestos del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La exigencia de estos requisitos es de imperativo cumplimiento, y se justifica por la sencilla razón de que la autorización que concede el Inspector del Trabajo en su función de Juzgador, debe contar con elementos de juicio suficientes que le permitan producir una decisión adecuada.

Como resulta sencillo colegir, el aspecto esencial se centra en la determinación precisa de las causas que se reputan como injustificadas sobre este tema, el Ministerio del Trabajo ha señalado: "Que entre los requisitos que debe llenar la solicitud del patrono que pretende la calificación de un trabajador amparado de inamovilidad, se encuentra el de determinar con toda precisión los hechos que se le imputan al trabajador a quién se pretende despedir", y que al no expresarse en qué consistieron los supuestos hechos alegados, mal puede pretender el solicitante demostrar tales circunstancias en el período probatorio, por cuanto de conformidad con los principios procesales no le es dado a las partes demostrar hechos no alegados, ni en la demanda ni en la contestación y en consecuencia las pruebas promovidas y evacuadas por la Empresa no pueden ser apreciadas en el procedimiento (Ministerio del Trabajo, 1977, 14).

B.1.3 Órgano Administrativo Competente

El artículo 453 ley orgánica del trabajo, se limitaba a mencionar que es competente el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el Sindicato. El artículo 248 del reglamento de la ley orgánica del trabajo determina con precisión la competencia del inspector que va a conocer del procedimiento, al establecer un orden de prelación en razón de dicha competencia, fijando en primer término la competencia del Inspector del Trabajo que tenga jurisdicción donde el trabajador presta sus servicios. Se conserva la jurisdicción del domicilio del Sindicato, en el caso de que el trabajador estuviere gozando de licencia sindical y por tanto liberado de la obligación de prestar servicios (Longa, 1999, 236).

B1.4 Medidas Cautelares

Ha sido incorporada en el reglamento de la ley orgánica del trabajo de 1999, una modalidad de suspensión cautelar. El artículo 250 del referido texto legal dispone que: "...Cuando al trabajador en goce de fuero sindical, se le imputen faltas graves puede el empleador solicitar al Inspector del Trabajo, medidas preventivas consistentes en la separación de su puesto de trabajo o bien el traslado a puesto distinto..." Su naturaleza jurídica ha sido objeto de numerosos debates: dado el entrecruzamiento dentro de la figura en estudio de dos planos diversos: a) el aspecto meramente contractual y b) el marco disciplinario en el que la medida se inserta (Santana, 1995, 55).

Como suspensión cautelar, su regulación debe ser sensible a la finalidad que la misma persigue: a) establecimiento de los supuestos en los que el empresario pueda recurrir a la suspensión; b) formalidades en la comunicación de la imposición de las medidas; c) si va a ser de empleo y sueldo; d) plazos máximos para una u otra; otras medidas alternativas; d) si

va a servir de abono para el cumplimiento de la sanción definitiva, sea ésta una suspensión o no; resarcimiento del trabajador suspendido (Santana, 1995, 58).

Por otro lado, Villasmil (2000:158), justifica la existencia de la norma:

“... Piénsese en el caso de un cajero a quien se le imputa haberse apropiado indebidamente de un dinero; o de un operario a quién se le imputa haber causado graves daños a la maquinaria de la empresa por dolo o negligencia inexcusable; o de un obrero acusado de intento de violación o de cometer actos lascivos contra una compañera en el centro de trabajo. En casos como éstos, existe el riesgo evidente de que esos daños patrimoniales o morales, caso de ser incierta la imputación, puedan repetirse o de que la continuación de la presencia del imputado en la empresa, pueda lesionar seriamente la ética del trabajo; valor que ha sido prácticamente ignorado por nuestro legislador laboral. Causa sin duda menos daño con la percepción de su salario normal, mientras se tramita y decide la solicitud de Calificación de Despido que mantenerlo a fortiore en la prestación del servicio, pues mientras la separación temporal puede ser reparada con la reincorporación, el daño patrimonial o moral que pudiera sufrir la empresa sería de difícil resarcimiento en caso de resultar fundada la solicitud del empleador. No puede confundirse, con la suspensión disciplinaria introducida por el artículo 39, literal b, del reglamento, por lo cual solo podrá afectar el empleo.

La legislación laboral ha sujetado la procedencia de esta medida cautelar, al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que se imputen al trabajador faltas graves de las establecidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo;
- b) Exista temor fundado de reincidencia, es decir, una certeza inminente de que el hecho dañoso se produzca nuevamente;
- c) Que esa conducta del trabajador pueda ocasionar daños graves a personas o bienes o en función del cargo;

Los derechos patrimoniales del trabajador no pueden afectarse, durante el trámite del expediente administrativo y hasta tanto se produzca una decisión, por lo cual el trabajador conserva el derecho al salario correspondiente y al resto de los beneficios legales y contractuales que le correspondan. la medida cautelar ha de seguir la suerte del procedimiento en el que se inserta: si este resulta improcedente, también aquella; y a la inversa, cuando se declare con lugar, mantendrá su vigencia.

La oportunidad de la solicitud no fue fijada por la norma legal, lógicamente, debe ser presentada de manera simultánea a la solicitud de Calificación de Despido, a objeto de poder demostrar la inminencia del riesgo que genera la permanencia del trabajador en su cargo.

¿Cuál debe ser la decisión del Inspector del Trabajo? ¿Está en la obligación de adoptar la medida cautelar? o ¿Puede dar al trabajador la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y desvirtuar los alegatos del patrono? En nuestra opinión, la conducta del Inspector debe limitarse a la apreciación y valoración de los extremos exigidos por la norma legal, y de encontrarse demostrados, proceder a ordenar la separación del trabajador o la prestación de servicio en cargo distinto.

En algunos casos, previo al pronunciamiento de una decisión sobre la medida, se ordena la apertura de la articulación probatoria prevista en el artículo 607 del código de procedimiento civil, que establece un lapso de ocho (8) días, dentro del cual las partes tienen la oportunidad de demostrar sus respectivas alegaciones. A nuestro juicio, esto no solo desnaturaliza el carácter cautelar de la medida, sino que afecta su urgencia e inmediatez, y pudiera representar un adelantamiento del pronunciamiento sobre el fondo.

B1.5 Acto de Contestación

El trabajador aforado a quién se le imputa la comisión de una falta, debe comparecer en el segundo día hábil siguiente a su notificación, a dar contestación a la solicitud. El inspector del trabajo, está obligado a exhortar a las partes a la conciliación, si la misma resulta infructuosa, deben oírse las razones, alegatos, defensas y en general toda clase de excepciones que las partes consideren adecuadas a su derecho. Concluido este acto no puede admitirse la alegación de hechos nuevos.

Si al acto de contestación no comparece el trabajador a la hora fijada, se le concede una (1) hora de espera; sin embargo, su inasistencia, se entenderá como un rechazo a las causales invocadas por el patrono y como consecuencia de ello, se abre una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles. Si quien no comparece es el patrono, se le da igualmente una (1) hora de espera, no obstante su inasistencia al Acto de Contestación produce el desistimiento de la solicitud, a menos que pueda demostrar, los motivos de fuerza mayor que le hayan impedido asistir a ese acto. Estos alegatos deben ser presentados en un lapso perentorio, pues resulta inadmisibles invocarlas con posterioridad.

B1.6 Lapso Probatorio

La etapa probatoria constituye una de las fases más álgidas dentro del procedimiento. Cada parte debe probar los hechos a que su derecho corresponda; de ello se deriva la importancia de la prueba. Se puede tener razón pero sino se demuestra, no se alcanzará un resultado favorable. Los alegatos de las partes no resultan suficientes para el juzgador y esa actividad probatoria posterior, es la que denominamos Prueba, una actividad en la cual las partes se dedican a acreditar las afirmaciones de hecho realizadas

(Montero 1982,253). Las partes en este procedimiento administrativo no solo conservan el derecho a probar todo aquello que le favorezca, sino también el de contradecir y controlar los argumentos y medios que hayan sido presentados y promovidos por otros interesados o por la propia administración.

Se consideran admisibles todos los medios de pruebas permitidos por el código de procedimiento civil. El lapso es de ocho (8) días, de los cuales los tres (3) primeros son para la promoción, y los cinco (5) días restantes para la evacuación.

Las pruebas se agregan al día siguiente de haber vencido el lapso probatorio, y la admisión de las pruebas se produce en el día siguiente. Las partes pueden oponerse a la admisión de las pruebas de la contraparte que aparezcan manifiestamente ilegales e impertinentes artículo 397 código de procedimiento civil. De allí que, deben identificar el objeto de la prueba esto es, los hechos que pretenden demostrar con el medio de prueba promovido. Es la única manera de garantizar el cumplimiento de los deberes de lealtad y probidad impuestos a las partes, evitando que el curso del proceso puedan ser sorprendidas al utilizar un determinado medio probatorio para verificar hechos distintos a los que invocaron. El tribunal supremo de justicia en sala de casación civil 29-11-2001 Cedel Mercado de Capitales C.A., contra Microsoft Corporation). De la negativa a la admisión habrá lugar a apelación, así como en los casos en los cuales el Inspector considere que la causa no deba abrirse a pruebas.

Los artículos 401 del código de procedimiento civil y 70 de la ley orgánica de tribunales y procedimientos del trabajo, aplicables al procedimiento administrativo permiten la actividad probatoria del inspector, conforme a lo

cual podrán realizar determinadas diligencias y probanzas destinadas a demostrar la veracidad de las alegaciones o proposiciones presentadas por las partes, e incluso dictar autos para mejor proveer que permitan al esclarecimiento de la verdad.

B.1.7 Decisión

El segundo día hábil después de la terminación del lapso probatorio se oirán las conclusiones de las partes y el inspector debe tomar una decisión (dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la articulación probatoria), la cual será inapelable, sin menoscabo del derecho que tienen las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuera pertinente para el ejercicio de su derecho según el artículo 456 ley orgánica del trabajo y 265 reglamento de la ley orgánica del trabajo).

El pronunciamiento del inspector, tiene la característica de una resolución o providencia administrativa, en la cual deben ser analizadas de manera pormenorizada las actas del proceso. Conserva una estructura similar a la sentencia: Una parte narrativa, en la cual el Inspector establece una síntesis lacónica y precisa de los hechos en los cuales ha quedado planteado la controversia; Una parte motiva, en la cual se ubican los motivos de hecho y de derecho que fundamentan la decisión del Inspector y una parte dispositiva, que contenga de forma clara e inequívoca, expresa y pormenorizada lo decidido. Desde el punto de vista formal, el fallo que emite el Inspector debe llenar los extremos establecidos por el artículo 18 de la ley orgánica de procedimientos administrativos para los actos administrativos: 1. Nombre del Ministerio u organismo que emite el acto; 2. Nombre del órgano que emite el acto; 3. Lugar y fecha donde el acto es dictado; 4. Nombre de la persona u órgano a quién va dirigido; 5. Expresión sucinta de los hechos, de las

razones que hubieren sido alegadas y de los fundamentos legales pertinentes; 5. La decisión respectiva, si fuera el caso; 7. Nombre del funcionario o funcionarios que lo suscriben, con indicación de la titularidad con que actúen; y 8. Los sellos respectivos.

C. Procedimiento para la solicitud de reenganche o reposición

El artículo 454 de la ley orgánica del trabajo menciona lo siguiente:

Cuando un trabajador que goce de Fuero Sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre: a) Si el solicitante presta servicio en su empresa; b) Si reconoce la Inamovilidad y c) Si efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante

Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos

Así mismo el artículo 455 de la ley orgánica del trabajo señala que: “Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quién solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco siguientes para su evacuación”.

Con relación con este ultimo el artículo 456 de la ley orgánica del trabajo señala que: El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.

C. 1 Inicio del Procedimiento

La solicitud de Reenganche o Reposición, debe interponerse dentro de los 30 días continuos (lapso de caducidad)¹ a la fecha del despido, por mandato expreso del artículo 455 eiusdem. Algunos autores han sugerido que este lapso es excesivo, y deja a la parte patronal durante un mes en la incertidumbre de saber si el trabajador despedido va a hacer uso del derecho que le consagra dicha norma de solicitar su reenganche, a la vez que no se le ve utilidad alguna el transcurso de un mes para que el trabajador reclame su derecho a la reincorporación al empleo (Torres, 1982, 404).

En la solicitud deben indicarse: 1) Fecha de inicio de la relación de trabajo, 2) Fecha del despido, traslado o desmejora, 3) Salario devengado por el trabajador, 4) La inamovilidad que se invoca y 5) El cargo o función desempeñada. El inspector del trabajo, debe admitir la solicitud dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la misma, y ordenará la citación del patrono.

C1.1 Acto de Contestación

El acto de contestación se celebra en el segundo día hábil siguiente a la notificación del empleador. En el mismo se interrogará al patrono sobre los siguientes aspectos:

a) Si el solicitante presta servicio en su empresa; b) Si reconoce la Inamovilidad y, c) Si efectuó el despido, traslado o la desmejora del solicitante. Se le concede una hora de espera al empleador.

El artículo 249 del Reglamento, determina con más exactitud el contenido del interrogatorio del empleador, el literal A) Contiene un concepto más amplio que el de “Prestación de Servicios” el cual está expresado en tiempo presente, por lo que sólo podría formularse en el caso de traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, al expresar el Reglamento la pregunta en el sentido de “si existió el vínculo laboral está comprendiendo en caso de que el trabajador efectivamente ya está separado de sus labores en forma definitiva. El Literal B) busca determinar si la extinción del vínculo laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador o, en su caso, si el empleador efectuó el traslado o desmejora alegados, finalmente, el literal C) Es más exacto y amplía el literal B) del artículo 454 de la ley orgánica del trabajo el cual se limitaba a formularse en los siguientes términos: “Si reconoce la inamovilidad”. En cambio el reglamento, formula el interrogatorio de manera indiferente a si el patrono ignore o reconoce la inamovilidad expresamente. Basta que el trabajador efectivamente goce de fuero sindical para la fecha de terminación o de la desmejora en las condiciones de empleo (Longa,1999,243).

Ante lo anterior cabe preguntarse: ¿Qué efectos produce la inasistencia del patrono al acto de contestación? ¿deberá el inspector del trabajo verificar la inamovilidad invocada por el trabajador, ordenando el reenganche? o, tiene que abrirse el lapso probatorio para que el empleador contumaz pruebe lo que tenga a su favor? Se evidencia que la contumacia de una de las partes no excepciona a la otra de su obligación de probar. Ello significaría descargar al demandante de su carga probatoria, transformando la no comparecencia

en un asentimiento del demandado. Atendiendo a esta situación, el Inspector debe ordenar la apertura del lapso probatorio, dentro del cual podrá desvirtuar los hechos imputados. El ministerio del trabajo viene adoptando este criterio.

C.1.2 Resultado del Interrogatorio

El resultado del interrogatorio va a determinar la suerte del procedimiento el legislador utiliza el término “Si resultare controvertida la condición del trabajador”, controvertido, expresa la idea de un debate o polémica sobre una materia de carácter doctrinal; también discusión larga y reiterada entre dos o mas personas, pleito o litigio.

¿Qué tipos de excepciones y defensas puede plantear el patrono a la solicitud de Reenganche propuesta? Puede negar la inamovilidad invocada, o que ha cesado porque no se efectuó notificación alguna al Inspector del Trabajo de la constitución de un sindicato, o porque transcurrió el plazo máximo de su vigencia, o porque los trabajadores no formalizaron la inscripción del Sindicato, después de efectuada la participación de su constitución. O porque no se hubiera efectuado o convocado la elección de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, o porque el solicitante no es de aquellos a quienes estatutariamente les corresponde la inamovilidad. Así mismo el patrono puede negar la inamovilidad porque no se hubiere presentado ningún Proyecto de Convención Colectiva, o porque ésta hubiera cesado al transcurrir los ciento ochenta (180) días de su vigencia, o los de su prórroga hasta por noventa (90) días.

En igual sentido, puede negar la inamovilidad porque no sea cierta la presentación del pliego de peticiones, o que cesó porque el conflicto terminó.

O que no existe ninguna solicitud de Reunión Normativa laboral, de modo que son infinitos los medios de defensa que puede esgrimir (Duque, 1991,150). Igualmente puede negar la Inamovilidad pues tiene su origen en una falsa interpretación legal.

En resumen, y siguiendo las referencias de Torres (1982,417), se conciben las siguientes hipótesis:

1. Que el patrono admita como ciertos todos los puntos del Interrogatorio, caso en el cual el Inspector del Trabajo ordenará el Reenganche;
2. Que el patrono reconozca la condición del trabajador reclamante y admita haber producido el despido, pero manifiesta ignorar o no conocer de la Inamovilidad invocada, ante lo cual el Inspector verificará de oficio si procede la Inamovilidad, y de ser cierta, debe ordenar el Reenganche del trabajador a su situación anterior con el pago de los salarios caídos;
3. Que el patrono niegue la condición de trabajador de quién solicita el reenganche o el despido. El Inspector debe ordenar la apertura de la articulación probatoria;
4. Que el patrono reconozca que el reclamante prestaba servicios bajo su dependencia, admite el despido, pero coloca en discusión la inamovilidad del trabajador, bien porque alegue que el despido se produjo antes de la inamovilidad, o porque la misma no ampara al trabajador, debe igualmente el inspector ordenar la apertura del lapso probatorio;
5. Que el patrono admita que el trabajador reclamante le prestaba servicios y que estaba también en conocimiento la inamovilidad alegada por aquél, pero niega haberlo despedido o que han transcurrido los treinta (30) días a que hace referencia el artículo 455 eiusdem.

Por eso, sería conveniente agregarle al mencionado artículo que la articulación probatoria deberá abrirse también cuando se discuta la condición

de inamovilidad alegada por el trabajador, y asimismo, cuando se niegue por el patrono el hecho del despido (Torres, 1982, 418).

C.1.3 Lapso Probatorio

La articulación probatoria es de ocho (8) días hábiles; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación. La ley orgánica del trabajo hace referencia a pruebas pertinentes. ¿Que entendemos por pruebas pertinentes en los procedimientos administrativos? Son las destinadas a comprobar o verificar hechos relevantes para la decisión. En este caso son hechos relevantes la condición de trabajador del solicitante, el origen y fundamento de la Inamovilidad y su cesación si este fuera el caso (Duque 1991, 86).

Se admiten como medios de prueba, los que determina el código civil, y el código de procedimiento civil; conservando el funcionario administrativo, las más amplias facultades de investigación. De hecho, el Inspector del Trabajo soporta la carga de verificar la Inamovilidad, ello no impide que las partes puedan participar de esta actividad probatoria, controlando los elementos que serán traídos al proceso.

C1.4 Decisión

La decisión del inspector del trabajo, debe pronunciarse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la articulación. La decisión es inapelable, pudiendo ejercer las partes el recurso administrativo de anulación.

C1.5 Irrecorribilidad de la Providencia Administrativa del Trabajo

Las decisiones de los inspectores del trabajo en los procedimientos administrativos de inamovilidad son irrecurribles, ya que agotan la vía administrativa. Contra ellas, no puede ejercerse el recurso de apelación, solo el recurso de contencioso de anulación del artículo 264 del reglamento de la ley orgánica del trabajo. La sala político-administrativa de la extinta corte suprema de justicia, en fallo de fecha 13 de febrero de 1992, en el juicio conocido como Corporación Bamundi, C.A., asignó a la jurisdicción laboral competencia para conocer de estos juicios de nulidad.

La sala constitucional del tribunal supremo de justicia, en criterio vinculante, señaló que la omisión de la ley orgánica del trabajo en la atribución de dicha competencia de manera expresa, no autoriza a interpretar que sea la laboral la competente, para conocer de los juicios de nulidad de estas resoluciones; siendo lo razonable en atención a que las Inspectorías del Trabajo, son órganos de carácter administrativos insertos en el Poder Ejecutivo; y los órganos jurisdiccionales para conocer y decidir este tipo de controversias es la jurisdicción contencioso administrativa, siendo consecuente con el principio del juez natural

C.1.6 Ejecución de la Decisión del Inspector del Trabajo

Una de las críticas más profundas al sistema de protección de inamovilidad tiene que ver con la ejecución de la Solicitud de Reenganche.

La ley orgánica del trabajo, establece como sanción al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado con fuero sindical, una multa no menor de $\frac{1}{4}$ de salario mínimo y no mayor de dos (2) salarios mínimos de acuerdo al artículo 639 de la ley

orgánica del trabajo. Lo exiguo de su monto ha redundado en su baja efectividad, se convierte en el precio de la agresión sindical (Uriarte,1987,61).

La sala constitucional de nuestro máximo Tribunal ha reflexionado acerca del tema expresando de manera brillante: "...Cuántas multas serán necesarias para que sea satisfecha la legítima pretensión del trabajador, ya declarada por el órgano competente;... ¿Cuál sería el quantum que determine la suficiencia capaz de constreñir al patrono a dar cumplimiento a la orden que emana del órgano administrativo del trabajo? y si, en definitiva, conviniera en tal posibilidad, como único medio para la ejecución de tales administrativos: ¿No constituiría acaso tal práctica un terrorismo económico para la ejecución de los actos administrativos?" Jurídicamente, no puede ser sancionatorio el destino procesal de la ejecución pues su objeto constituye una premisa distinta a la que anima al trabajador, parte en un proceso administrativo, que no tendría interés alguno en la reivindicación del imperium por parte de la administración pública (Ramírez & Garay, 2001: 76).

De esta forma, zanja aquellos criterios oscilantes entre los diferentes Tribunales de la república sobre el derecho que asiste al trabajador que ha obtenido una orden de reenganche, de acudir a la jurisdicción del trabajo a solicitar una acción de amparo constitucional, ante el desacato del empleador a la providencia administrativa. La protección tutelar es necesaria, para sofocar los efectos nocivos de la actitud rebelde del patrono originada por la lesión en los derechos fundamentales del trabajador, para lo cual los órganos del Poder Judicial se presentan como la única solución para lograr por un medio, breve, sumario y eficaz la vigencia de los derechos vulnerados, dado el vacío legislativo evidente a fin de que los órganos administrativos ejecuten su decisión en materia laboral- administrativa. Ese medio, lógicamente no es otro que la acción de amparo.

D. RECURSOS DE NULIDAD ACTOS ADMINISTRATIVOS

El control de la legalidad de los actos administrativos dictados por los órganos administrativos laborales, la sala político administrativa de la corte suprema de justicia (tribunal supremo de justicia), ha venido fijando posiciones, estableciendo en un principio, basado en el concepto de acto administrativo, que la competencia para conocer de los recursos de anulación contra dichos actos era en su totalidad de la jurisdicción contenciosa administrativa.

Posteriormente, se limitó dicho control de la legalidad ejercido por la jurisdicción contenciosa administrativa sólo aquellos actos dictados por órganos administrativos, en aplicación de normas de derecho administrativo, por lo que aquellos actos dictados en aplicación de normas laborales, se encuentran sujetos a la ley del trabajo.

Luego en decisión de la sala político administrativa de la corte suprema de justicia de 09-04-1992, y que fuera acogida por la sala de casación civil de la misma corte, en sentencia del 02-03-1994 se establece, lo que doctrinariamente se ha denominado el contencioso laboral. Interpretan dichas sentencias los artículos 5 y 655 de la ley orgánica del trabajo, para así concluir atribuyendo competencia a los tribunales laborales para conocer de los recursos contencioso de nulidad que obren contra actos administrativos emanados de las autoridades del trabajo, dictadas en aplicación de la ley orgánica del trabajo, salvo la competencia expresamente atribuida a la jurisdicción contenciosa administrativa por los artículos 425, 465 y 519 ejusdem.

La sala político administrativa estableció que la jurisdicción contencioso administrativa posee la potestad para resolver los conflictos que puedan surgir con motivo de la ejecución de las decisiones administrativas provenientes de los órganos de la administración de trabajo.

Pero en sentencia de fecha 11 de marzo de 2003, la sala político administrativa, señaló y advirtió que a los fines de determinar a cual tribunal le correspondía conocer del recurso de nulidad intentado contra un acto emanado de un inspección del trabajo resultaba necesario reseñar el criterio que estableció la sala constitucional , en sentencia número 1318 de fecha 02 de agosto de 2001.

De igual manera, la interpretación que le ha dado la sala político administrativa del tribunal supremo de justicia de los artículos 5 y 655 de la ley orgánica del trabajo, entendiéndola como reglas atributivas de competencia y así crear el contencioso laboral, es eso, una interpretación que ciertamente recoge un sentir o una intencionalidad de que exista un contencioso laboral, para mayor uniformidad en los criterios de aplicación de la ley laboral.(Petit, 2005,113)

Para García (2004), no puede ser el soporte para la creación de un jurisdicción especial, ya que éstas deben ser creadas en forma expresa por el legislador, tal como sucede con la ley de carrera administrativa, que creó el tribunal de carrera administrativa, con la atribución específica de conocer y decidir las reclamaciones que formulen los funcionarios o aspirantes a ingresar a la carrera administrativa, cuando considere lesionado sus derechos por disposiciones o resoluciones de los organismos a cuyos funcionarios se le aplique la ley. (p.89)

Resulta oportuno señalar en este punto, la discusión jurisprudencial acerca del Tribunal competente a fin de conocer la nulidad de las decisiones del inspector del trabajo, en las cuales la jurisprudencia no ha sido constante en su criterio, señalándose a continuación los criterios más resaltantes:

En sentencia en fecha 02 de Agosto del 2001, Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, cambia el criterio imperante hasta esa fecha, con esta decisión se abandona el criterio reiterado de la Sala Política Administrativa que ha señalado:

“ La expresa omisión no autoriza interpretar que la jurisdicción laboral es entonces la competente para conocer de dicho juicio con base a los artículos 5 y 655 eiusdem, sino que lo razonable era establecer que como quiera que la decisión provenía de un órgano administrativo inserto en el poder Ejecutivo, esto es, de las Inspectorías del Trabajo, los órganos jurisdiccionales para conocer y decidir este tipo de controversia era la jurisdicción contencioso administrativo, siendo consecuente con el principio del Juez natural.”

En este mismo orden la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 20 de noviembre de 2002, decidió sobre un recurso de revisión sobre la competencia de los Tribunales de la jurisdicción contencioso administrativo para conocer de los recursos de nulidad contra las actuaciones de las Inspectoría del Trabajo y al respecto estableció:

“Entonces, como se trata de órganos administrativos nacionales, el conocimiento de las pretensiones de nulidad de sus actos administrativos y, en general, de cualquier otra pretensión fundada en Derecho Administrativo corresponde, en todo caso, a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo... omisisis... Las Inspectorías del Trabajo constituyen un ejemplo típico de aquellos órganos que están sometidos al control jurisdiccional de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo a tenor de la competencia residual que le confiere el artículo 185, ordinal 3, de la referida Ley, por tratarse

de autoridades nacionales distintas a las señaladas en los ordinales 9 al 12 del artículo 42 eiusdem.”

Dadas las condiciones que anteceden, este criterio ha sido cambiado recientemente en sentencia de fecha 02 de Marzo del 2005, dictada por la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia estableciendo que la determinación de la competencia se hace en aras de la justicia y la celeridad de la misma, evitando así que las personas afectadas deban trasladarse a grandes distancias del sitio donde se concretó el asunto, a fin de obtener la tutela judicial efectiva, por lo tanto el recurso se interpone antes los juzgados superiores contenciosos administrativos regionales.

En tal sentido la mencionada sentencia expresó lo siguiente:

En efecto, los órganos de la jurisdicción contencioso administrativa no son sólo aquellos que ostentan esa denominación, a saber, la sala político administrativa del tribunal supremo de justicia, corte primera de lo contencioso administrativo, corte segunda de lo contencioso administrativo, tribunales superiores contenciosos administrativos y tribunales contenciosos administrativos especializados. también los demás tribunales de la república, al conocer de impugnaciones contra determinados tipos de actos administrativos por expresos mandatos de las leyes correspondientes, actúan en esas causas como órganos de la jurisdicción contenciosos administrativa. y ello no resulta contrario a lo establecido en el artículo 259 de la constitución, sino que obedecerá en todo caso, a que por razones de política judicial (afinidad de la materia, especialidad del órgano judicial, entre otras), se haya optado por la decisión de asignar una competencia específica y de esencia contencioso administrativa, a un tribunal cuya competencia fundamental se inscriba dentro de la jurisdicción ordinaria. pero en tales casos, los referidos tribunales actuaran como órganos de la jurisdicción contenciosos administrativa, independientemente de su denominación, competencia fundamental o ubicación en la distribución de los tribunales de acuerdo con su ámbito material de competencia.

Para dar por finalizado el presente capítulo, la protección del fuero sindical constituye uno de los mecanismos de tutela de la libertad sindical, concebido en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o miembros de un sindicato en formación, así como traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical.

La consagración de la protección tiene rango constitucional y se desarrolla a través de dos procedimientos autorización para el despido y reenganche o reposición, los cuales constituyen verdaderos conflictos Inter. subjetivos que la administración del trabajo dirime dadas las funciones jurisdiccionales que le han sido atribuidas, no en vano la organización internacional del trabajo, ha calificado al inspector del trabajo de juez administrativo. Una de las críticas más profundas al sistema de protección de inamovilidad tiene que ver con la ejecución de la solicitud de reenganche, de allí que la sala constitucional de nuestro máximo tribunal de justicia, haya admitido la procedencia de la acción de amparo constitucional para lograr la restitución de los derechos vulnerados.

La protección tutelar es necesaria, para sofocar los efectos nocivos de la actitud rebelde del patrono originada por la lesión en los derechos fundamentales del trabajador, para lo cual los órganos del poder judicial se presentan como la única solución para lograr por un medio, breve, sumario y eficaz la vigencia de los derechos vulnerados, dado el vacío legislativo evidente a fin de que los órganos administrativos ejecuten su decisión en materia laboral-administrativa.

Ese medio, lógicamente no es otro que la acción de amparo. El rango de derecho fundamental de la libertad sindical exige la introducción en el ordenamiento adjetivo laboral, de una acción especial de tutela de la libertad

sindical, que permita a través de un proceso especial, asegurar la justiciabilidad a los derechos de contenido sindical, supliendo el vacío legislativo existente hasta la fecha y que ha pretendido ser auxiliado a través de la admisión de la acción de amparo constitucional. nuestro máximo tribunal, ha compartido estos criterios indicando que la protección específica tiene la exclusiva finalidad de tutelar o asegurar su existencia y eficacia de manera directa, subjetiva, concreta y con efectos reparadores al restablecer al afectado en el goce efectivo de los derechos y garantías fundamentales infringidos.

El ordenamiento laboral está en deuda con los trabajadores, quienes necesitan asegurar que sus mecanismos de protección se desarrollen en los principios que ha asegurado el texto constitucional: Gratuidad, Celeridad, Oralidad, Inmediatez, Prioridad de la Realidad de los hechos, la equidad y rectoría del Juez en el proceso.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión se tiene la estabilidad especial o inamovilidad, que es de carácter excepcional, limitada en su ámbito subjetivo, su protección se fundamenta en un interés superior a las partes y como tercera categoría la estabilidad absoluta de los funcionarios públicos. Sin embargo, todas estas categorías tutelan el mismo bien jurídico, la estabilidad en el empleo, aunque los fundamentos jurídicos en uno y otro caso son diferentes, por encontrarse involucrado o bien el interés particular, o bien el interés del Estado en función del bienestar social de la colectividad.

Igualmente, se puede concluir que los supuestos de inamovilidad que recoge el ordenamiento jurídico, permite establecer que la estabilidad especial o llamada también inamovilidad, la tiene algunos trabajadores que estén dentro de la previsión legal expresa, que además haya una causa lícita para hacer la diferenciación, es decir, un interés legítimo superior, como lo son entre otros, la libertad sindical (promotores, directores, comité de higiene y seguridad, conflicto colectivo, etc), la maternidad por cuanto le interesa proteger la familia y por último la estabilidad especial de derecho público, encontrándose específicamente los funcionarios públicos.

En cuanto a la protección especial que gozan los funcionarios públicos, tal como ha quedado demostrado en la investigación es la única estabilidad que se puede llamarse absoluta, y la tienen exclusivamente los funcionarios públicos de carrera que cumplan con los requisitos de ingreso al ejercicio de la función público de acuerdo a lo señalado en el estatuto de la función pública y en virtud de ello, dispone el artículo 30, "...sólo podrán ser retirados del servicio por las causales contempladas en la presente ley.";

protección también establecida en idénticas condiciones en la derogada ley de carrera administrativa, lo cual constituye una estabilidad absoluta de la que gozan los funcionarios públicos de carrera. en tal sentido es importante señalar que, esta protección especialísima de que gozan los funcionarios públicos de carrera, otorga a esta categoría de funcionarios una protección superior al resto de los demás trabajadores, es decir, a los obreros del sector público, así como el resto de los trabajadores del sector privado, quienes se rigen por lo previsto en la ley orgánica del trabajo, que les otorga una estabilidad relativa o impropia y no constituye una protección tan amplia como aquella.

De igual forma, puede precisarse que la garantía de estabilidad especial o inamovilidad posee rango constitucional en Venezuela y se desarrolla a través de dos procedimientos autorización para el despido y reenganche o reposición, los cuales constituyen verdaderos conflictos intersubjetivos que la administración del trabajo dirime estos conflictos. Sin embargo las críticas más profundas al sistema de protección de inamovilidad tiene que ver con la ejecución de la solicitud de reenganche, de allí que la sala constitucional de nuestro máximo tribunal de justicia, haya admitido la procedencia de la acción de amparo constitucional para lograr la restitución de los derechos vulnerados. La protección tutelar es necesaria, para sofocar los efectos nocivos de la actitud rebelde del patrono originada por la lesión en los derechos fundamentales del trabajador, para lo cual los órganos del poder judicial se presentan como la única solución para lograr por un medio, breve, sumario y eficaz la vigencia de los derechos vulnerados, dado el vacío legislativo evidente a fin de que los órganos administrativos ejecuten su decisión en materia laboral-administrativa.

Razón por la cual, el rango de derecho fundamental de la libertad sindical exige la introducción en el ordenamiento adjetivo laboral, de una acción especial de tutela de la libertad sindical, que permita a través de un proceso especial, asegurar la justiciabilidad a los derechos de contenido sindical, supliendo el vacío legislativo existente hasta la fecha y que ha pretendido ser auxiliado a través de la admisión de la acción de amparo constitucional. sin embargo, el máximo tribunal, ha compartido estos criterios indicando que la protección específica tiene la exclusiva finalidad de tutelar o asegurar su existencia y eficacia de manera directa, subjetiva, concreta y con efectos reparadores al restablecer al afectado en el goce efectivo de los derechos y garantías fundamentales infringidos.

De igual manera, queda recomendar a los legisladores, por cuanto el ordenamiento laboral está en deuda con los trabajadores, quienes necesitan asegurar que sus mecanismos de protección se desarrollen en los principios que ha asegurado el texto constitucional: gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez en el proceso.

Finalmente, de la presente investigación quedan también reflexiones en manos de los operadores de justicia, quienes deben aplicar con amplitud los derechos y principios constitucionales, cónsonos con la nueva perspectiva laboral, para alcanzar una justicia laboral, pronta y efectiva para que el estado pueda cumplir con sus postulados de ser un estado social de derecho y de justicia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

Alfonso, R. (2000). **Nueva didáctica del derecho del trabajo** (11^{era} ed.). Caracas: Melvin.

----- (1983). **Estudio analítico de la ley de trabajo Venezolana**. (2^{da} ed.). Caracas.

Carballo, C. (2001). **Derecho laboral venezolano**. UCAB. Caracas: Texto.

Carballo, C y Villasmil, H. (1998). **El tripartismo y derecho del trabajo**. Caracas.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. (2000). **Gaceta oficial de la República de Venezuela**, 5.453 (Extraordinario), marzo 24 de 2000.

Convenio N° 98, (1949). **Derecho de sindicación y negociación colectiva**. [Documento en línea]. Organización internacional del trabajo: Disponible: www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/whatare/fundam/index.htm. [Consultado 02 de agosto de 2005]

Convenio N° 156, (1981). **Terminación de la relación de trabajo**. [Documento en línea]. Organización internacional del trabajo: Disponible: www.derechos.org.ve/instrumentos/sisuniversal/convenio_156.pdf. [Consultado 27 de julio de 2005]

Espinoza, A. (1979). **Estabilidad en el empleo**. Caracas.

García, J. (1995). **La estabilidad laboral en Venezuela**. Caracas: Pierre Tapia.

González, J. (1995). **El juicio de Calificación de despido**. Caracas: Paredes.

González, M. (1993). **Algunas nociones sobre el procedimiento de estabilidad laboral**. Caracas.

----- (1985). **Estudio analito de la ley del trabajo venezolano** (2^{da} ed.). Tomo 1. Caracas: Contemporánea.

Hernández, O. (2001). **Comentarios a la ley orgánica del trabajo y su reglamento**. (3^{era} ed.). Tomo I. Barquisimeto – Venezuela: Horizonte.

----- (1999). **Reglamento de la ley orgánica del trabajo**. Barquisimeto – Venezuela: Horizonte.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de agosto de 2002.

Mille, G. (2001). **Derecho del trabajo en la constitución bolivariana y comentario sobre legislación laboral**. (vol. XIII). Caracas. Paredes.

Reglamento de la Ley del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.292, Gaceta Oficial N° 36.538, Resolución 2500 del Ministerio del Trabajo N° 37.536 del 26 de septiembre de 2002.

Rodríguez, I. (1993). **La estabilidad judicial del trabajo**. Caracas: Jurídica Alva.

Torres, I. (1998). **Fuero sindical y calificación de despido**. (2^{da} ed.). Caracas.

Tribunal Supremo de Justicia. Decisiones. Sala Constitucional. Sentencia N° 1316 de 02 de agosto 2001, Caracas Venezuela. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/agosto/1316-020801-01-007%20.htm> [Consultado 20 de julio de 2005].

Tribunal Supremo de Justicia. Decisiones. Sala Constitucional. Sentencia N°2862 de 20 de noviembre 2002, Caracas Venezuela. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/noviembre/2862-201102.02-2241.htm>. [Consultado 22 de julio de 2005].

Tribunal Supremo de Justicia. Decisiones. Sala Constitucional. Sentencia N° 103 del 02 de marzo 2005, Caracas Venezuela. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/marzo/103-020305-041556.htm>. [Consultado 02 de agosto de 2005].

Verde, F. (2003). **Estudio sobre derecho del trabajo**. (Vol. II). Libro Homenaje a José R. Duque S. Caracas: Tribunal supremo de justicia.

Villasmil, H. (2001). **Estudios de derecho del trabajo**. UCAB. Caracas: Texto.

Villasmil, F.(2000). **Comentarios a la ley orgánica del trabajo**. (3^{era} ed.). Tomo I. Maracaibo – Venezuela: Monfort.

----- (2000). **Comentarios a la ley orgánica del trabajo**. Tomo II. Maracaibo – Venezuela: Monfort.

