UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

INFLUENCIA DE LOS DECRETOS DE INAMOVILIDAD LABORAL ESPECIAL DICTADOS POR EL EJECUTIVO NACIONAL VENEZOLANO, DESDE EL AÑO 2002 HASTA LA ACTUALIDAD, EN LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE ESTABILIDAD LABORAL

Presentado por

Lozada Pérez, Patricia Carolina

Para optar al Título de

Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor

Caridad Mosquera, Freddy Orlando

Caracas, Abril de 2015

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Patricia Carolina Lozada Pérez**, titular de la Cédula de Identidad **17.348.248** para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es **Influencia de los Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional Venezolano, desde el año 2002 hasta la actualidad, en la Aplicación del Régimen de Estabilidad Laboral**; y manifiesto 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 Caracas, a los 15 días del mes de Abril de 2015

_____

Freddy Orlando Caridad Mosquera

CI. 1.693.663

A mis padres, Carmen y William, y a mi hermano, Weizmar, por apoyarme desde el principio cuando decidí iniciar el postgrado, por darme ánimos para culminarlo con los mejores resultados posibles, por siempre confiar en mi capacidad profesional mostrando su orgullo por mí en todo momento y por tener la enorme paciencia de llevarme, buscarme y esperarme en la universidad siempre que lo necesité.

Al profesor Freddy Caridad Mosquera, quien aceptó ser el asesor de este trabajo especial de grado y colaboró con el préstamo de gran parte de la bibliografía utilizada en él.

A todos los profesores que dictaron las diferentes cátedras de esta especialización, por permitirme aprender de sus conocimientos y experiencias.

A la Universidad Católica Andrés Bello, mi alma máter, por formarme en sus aulas con los mejores profesores y especialistas del Derecho y regalarme hermosas experiencias y amistades.

A la Fundación Andrés Bello que me brindó un importante apoyo económico que me permitió culminar mis estudios de pregrado y así obtener la base indispensable para realizar con éxito mis estudios de postgrado.

Al señor Nisso Levy Caridi por el apoyo económico que me brindó para poder realizar el postgrado de Especialización en Derecho del Trabajo.

A Dios Todopoderoso, quien siempre me acompaña y protege.

A mis padres, Carmen y William, y a mi hermano, Weizmar, por apoyarme siempre a alcanzar las metas que me propongo.

A mis abuelos, Isabel, Dora, Julio Luis y Lorenzo, quienes desde el cielo cuidan de mí y guían todos mis pasos.

Se advierte que en la presente investigación, para evitar la sobrecarga gráfica, se optó por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a mujeres y hombres, sin distinción alguna y sin que esto signifique algún tipo de menosprecio al género femenino por discriminación.

Asimismo, aclaramos que este trabajo se terminó en el mes de abril de 2015 y, por tanto, los datos estadísticos y referencias legales y sublegales fueron actualizadas hasta esa fecha.

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

INFLUENCIA DE LOS DECRETOS DE INAMOVILIDAD LABORAL ESPECIAL DICTADOS POR EL EJECUTIVO NACIONAL VENEZOLANO, DESDE EL AÑO 2002 HASTA LA ACTUALIDAD, EN LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE ESTABILIDAD LABORAL

Autor: Patricia Carolina Lozada Pérez
Asesor: Freddy Orlando Caridad Mosquera
Fecha: Abril, 2015

RESUMEN

En la presente investigación se aborda el tema de la inamovilidad laboral y de la estabilidad laboral, y especialmente se analiza la influencia de los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional venezolano, desde el año 2002 hasta la actualidad, en la aplicación del régimen de estabilidad laboral, conceptualizando lo que se entiende por inamovilidad, a partir de los casos en los que procede su aplicación, analizando el régimen legal de la estabilidad laboral previsto, antes, en la legislación de 1990 y, actualmente, en la del 2012, analizando además el contenido y las causas de los mencionados decretos y precisando las consecuencias que se han derivado de ellos. Estos objetivos los abordamos realizando una investigación de tipo documental, indagando en leyes, textos doctrinales y jurisprudenciales; y es de nivel descriptivo, donde se hace una caracterización de nuestro objeto de investigación a través de un análisis de contenido cualitativo y comparativo, utilizando técnicas tales como la lectura evaluativa, el resumen, la observación documental y el análisis de contenido de naturaleza cualitativa, utilizando como instrumentos de investigación una matriz de análisis de contenido cualitativo, fichas de trabajo y técnicas de subrayado, de asociación y de correlación, a partir de una interpretación sistemática. Se concluyó que los decretos de inamovilidad han tenido una influencia negativa porque desvirtúan la función que jurídicamente se le ha atribuido a esta institución y deja sin efecto la aplicación del nuevo régimen de estabilidad previsto en la LOTTT, que por primera vez implica la protección absoluta de la permanencia de los trabajadores en su empleo, por tanto, sólo debería aplicarse a los casos que expresamente establece la ley, dejando la potestad del Presidente de dictar decretos de inamovilidad sólo para casos excepcionales y con vigencia restringida a las circunstancias, sin abusar de este recurso.

Palabras clave: inamovilidad laboral, estabilidad laboral, decretos, despido.

Índice General

Pág.

Carta de Aprobación del Asesor…….. i

Agradecimientos…… ii

Dedicatoria……. iii

Advertencias……... iv

Resumen…….. v

Lista de siglas……. xv

Introducción……... 1

Capítulo I. La Inamovilidad Laboral, a Partir de los Casos en los que Procede su Aplicación…… 7

Antecedentes Históricos de la Inamovilidad……... 7

El nacimiento de la inamovilidad a partir del fuero sindical……. 7

Evolución legal y constitucional de la inamovilidad en Venezuela... 14

Definición y Caracterización de la Inamovilidad Laboral…… 16

Definición de inamovilidad laboral…….. 16

Características de la inamovilidad laboral…….. 23

Temporalidad…….. 23

Excepcionalidad……. 23

Desde el punto de vista de la persona amparada…….. 23

Desde el punto de vista de la protección en sí……... 24

Interpretación restrictiva……... 25

Irrenunciabilidad……... 25

Calificación previa……. 26

Casos en los que Procede la Aplicación de la Inamovilidad Laboral Según la Legislación Venezolana……. 27

Fuero sindical y otras actividades colectivas……... 27
Dirigente sindical……... 28
Promotor y adherente sindical……... 28
Delegado sindical en buque en donde presten servicios más de quince (15) trabajadores…… 29
Interesados en la elección de los miembros de la junta directiva de una organización sindical…….. 29
Postulado a una elección sindical……. 29
Interesado en la negociación de una convención colectiva de trabajo……. 29
A nivel descentralizado o de entidad de trabajo…… 29
A nivel centralizado o de sector de actividad, mediante una Reunión Normativa Laboral……... 29
Concernido por un conflicto colectivo de trabajo……. 29
Representante de los trabajadores en la gestión de la entidad de trabajo……. 29
Inamovilidad por interés social especial…….. 30
Delegado de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laborales…… 30
Trabajadores de la entidad de trabajo durante el proceso de elección de los Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laborales……. 30
Trabajadora en estado de gravidez…… 30
Trabajador que adopte un niño menor de tres (3) años……... 30
Trabajador cuya pareja se encuentre en estado de gravidez…… 30
Trabajadores con hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí mismo…….. 31
Suspensión de la relación de trabajo……. 31

Trabajador víctima de accidente o enfermedad ocupacional, que produjere pérdida de su capacidad habitual……. 31
Trabajadores tercerizados, hasta tanto sean incorporados a la nómina del beneficiario del servicio…….. 31
Trabajadores durante la intervención administrativa de la entidad de trabajo…… 31
Inamovilidad especial por decreto presidencial…….. 31

CAPÍTULO II. Régimen Legal de la Estabilidad Laboral Previsto en la Legislación Laboral de 1990 y en la del 2012…….. 34
Origen y Evolución en Venezuela, Definición, Caracterización y Formas de Estabilidad Laboral……... 34
Origen y evolución en Venezuela de la estabilidad laboral…… 34
Definición de estabilidad laboral…….. 48
Caracterización de la estabilidad laboral…… 54
Duración indefinida……... 55
Generalidad…… 55
Desde el punto de vista de la persona amparada…….. 55
Desde el punto de vista de la protección en sí……... 56
Interpretación restrictiva……... 56
Renunciabilidad……. 56
Causalidad legal (sin calificación previa)……. 56
Aplicable al trabajo dependiente…… 57
Formas de estabilidad laboral…….. 58
Estabilidad absoluta, propia, real, perfecta o reforzada…….. 59
Estabilidad relativa, impropia, aparente, imperfecta o básica……. 60
Régimen Legal de la Estabilidad Laboral Previsto en la Legislación Laboral de 1990……. 65

Régimen Legal de la Estabilidad Laboral Previsto en la Legislación Laboral de 2012……. 69

CAPÍTULO III. Contenido y Causas de los Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional en Venezuela desde el Año 2002 hasta la Actualidad……... 75

Contenido de los Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional en Venezuela desde el Año 2002 hasta la Actualidad…….. 75

Decreto presidencial Nro. 1.752, publicado en G.O. Ext. Nro. 5.585, del 28 de abril de 2002…… 76

Vigencia..... 76

Contenido..... 76

Decreto presidencial Nro. 1.833, publicado en G.O. Nro. 37.472, del 26 de junio de 2002…….. 77

Vigencia..... 77

Contenido..... 77

Innovación..... 77

Decreto presidencial Nro. 1.889, publicado en G.O. Nro. 37.491, del 25 de julio de 2002…… 77

Vigencia..... 77

Contenido..... 77

Innovación..... 78

Decreto presidencial Nro. 2.053, publicado en G.O. Ext. Nro. 5.607, del 24 de octubre de 2002……... 78

Vigencia..... 78

Contenido..... 78

Innovación..... 79

Decreto presidencial Nro. 2.271, publicado en G.O. Nro. 37.608, del 13 de enero de 2003…….. 79
Vigencia..... 79
Contenido..... 79
Innovación..... 79
Decreto presidencial Nro. 2.509, publicado en G.O. Nro. 37.731, del 14 de julio de 2003…… 80
Vigencia..... 80
Contenido..... 80
Innovación..... 80
Decreto presidencial Nro. 2.806, publicado en G.O. Nro. 37.857, del 14 de enero de 2004…….. 81
Vigencia..... 81
Contenido..... 81
Innovación..... 81
Decreto presidencial Nro. 3.154, publicado en G.O. Nro. 38.034, del 30 de septiembre de 2004…… 81
Vigencia..... 81
Contenido..... 82
Innovación..... 82
Decreto presidencial Nro. 3.546, publicado en G.O. Nro. 38.154, del 28 de marzo de 2005…… 82
Vigencia..... 82
Contenido..... 82
Innovación..... 82
Decreto presidencial Nro. 3.957, publicado en G.O. Nro. 38.280, del 26 de septiembre de 2005…… 83
Vigencia..... 83

Contenido..... 83
Innovación..... 83
Decreto presidencial Nro. 4.397, publicado en G.O. Nro. 38.410, del 31 de marzo de 2006..... 83
Vigencia..... 83
Contenido..... 83
Innovación..... 83
Decreto presidencial Nro. 4.848, publicado en G.O. Nro. 38.532, del 28 de septiembre de 2006..... 84
Vigencia..... 84
Contenido..... 84
Innovación..... 84
Decreto presidencial Nro. 5.265, publicado en G.O. Nro. 38.656, del 30 de marzo de 2007..... 84
Vigencia..... 84
Contenido..... 84
Innovación..... 84
Decreto presidencial Nro. 5.752, publicado en G.O. Nro. 38.839, del 27 de diciembre de 2007..... 85
Vigencia..... 85
Contenido..... 86
Innovación..... 86
Decreto presidencial Nro. 6.603, publicado en G.O. Nro. 39.090, del 02 de enero de 2009..... 86
Vigencia..... 86
Contenido..... 86
Innovación..... 86
Decreto presidencial Nro. 7.154, publicado en G.O. Nro. 39.334, del 23 de diciembre de 2009..... 86

Vigencia..... 86
Contenido..... 86
Innovación..... 87
Decreto presidencial Nro. 7.914, publicado en G.O. Nro. 39.575, del 16 de diciembre de 2010…….. 87
Vigencia..... 87
Contenido..... 87
Innovación..... 87
Decreto presidencial Nro. 8.732, publicado en G.O. Nro. 39.828, del 26 de diciembre de 2011…….. 87
Vigencia..... 87
Contenido..... 87
Innovación..... 87
Decreto presidencial Nro. 9.322, publicado en G.O. Nro. 40.079, del 27 de diciembre de 2012…….. 89
Vigencia..... 89
Contenido..... 90
Innovación..... 90
Decreto presidencial Nro. 639, publicado en G.O. Nro. 40.310, del 06 de diciembre de 2013…… 92
Vigencia..... 92
Contenido..... 92
Innovación..... 92
Decreto presidencial Nro. 1.583, publicado en G.O. Ext. Nro. 6.168, del 30 de diciembre de 2014……... 92
Vigencia..... 92
Contenido..... 92
Innovación..... 93

Causas de los Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional en Venezuela desde el Año 2002 hasta la Actualidad…….. 95

Consideraciones previas de los decretos de inamovilidad laboral especial. Opiniones relativas a estas consideraciones……. 95

Deber del Estado de proteger el trabajo como hecho social……. 97

Diálogo social……. 101

Declaraciones, Convenios y Pactos internacionales……. 104

Contacto directo con los actores sociales del sector laboral……. 107

Otras consideraciones…… 110

Otras causas expresadas por representantes del Gobierno Nacional a través de medios de comunicación…… 111

CAPÍTULO IV. Consecuencias que se Han Derivado de los Sucesivos Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados en Venezuela desde el año 2002 hasta la Actualidad…… 118

El Procedimiento de Calificación de Faltas…… 118

Críticas al procedimiento…….. 122

El Procedimiento de Reenganche y Pago de Salarios Caídos……... 123

Críticas al procedimiento…….. 126

Procedimiento Judicial de Calificación de Despidos o de Estabilidad Laboral..... 128

Consecuencias Económicas y Sociales de la Aplicación de los Continuos e Ininterrumpidos Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional…….. 131

Ausentismo en las entidades de trabajo e incidencia en la productividad de éstas que impacta a la economía nacional……. 131

Desmotivación de los trabajadores productivos que conllevan a incrementar costos de los empresarios, disminución de las

inversiones y cierres de entidades de trabajo……. 133
Disminución de oferta de empleos en el sector privado y aumento del empleo precario……... 135
Estimulo a la práctica ilegal de simulaciones de renuncias……... 137
Retardo procesal y congestionamiento de las Inspectorías del Trabajo……... 139
La generalización de un régimen excepcional que provoca la desnaturalización de la protección y la suspensión del régimen general. Crítica a la competencia del Inspector del Trabajo para dirimir los conflictos de inamovilidad laboral por falta de jurisdicción……. 140
La supremacía y prelación de las disposiciones legales……. 143

Conclusiones……... 148

Referencias……. 155

Lista de Siglas

art.	Artículo
arts.	Artículos
AN	Asamblea Nacional
CPC	Código de Procedimiento Civil
CEUV	Constitución de los Estados Unidos de Venezuela
Consecomercio	Consejo Nacional del Comercio y los Servicios
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
CRV	Constitución de la República de Venezuela
DUDDHH	Declaración Universal de Derechos Humanos
EE.UU.	Estados Unidos de América
Fedecamaras	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela
etc.	Y los demás
Exp.	Expediente
G.O.	Gaceta Oficial
G. O. Ext.	Gaceta Oficial Extraordinaria
INE	Instituto Nacional de Estadística
LCDI	Ley contra Despidos Injustificados
LOET	Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo
LOPT	Ley Orgánica Procesal del Trabajo
LOPCYMAT	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
LOT	Ley Orgánica del Trabajo
LOTTT	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
LPFMP	Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad
LEFP	Ley del Estatuto de la Función Pública
LT	Ley del Trabajo
Nro.	Número
Nros.	Números

OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
p.	Página
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
pp.	Páginas
SCS	Sala de Casación Social
SC	Sala Constitucional
s.f.	Sin fecha
TSJ	Tribunal Supremo de Justicia
UCEZ	Unión Empresarial del Comercio y los Servicios del Estado Zulia

Introducción

En Venezuela, el Derecho al Trabajo es reconocido constitucionalmente como un Derecho Humano y Fundamental, por tanto, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el pleno ejercicio de este derecho a todos los habitantes del país y, es por eso que se ha previsto el régimen de estabilidad laboral que permite ejercerlo en forma permanente.

No obstante, la existencia de la garantía de la estabilidad laboral, que además ha sido prevista constitucionalmente, no significa que el empleador tenga prohibido despedir a sus trabajadores. Lo que tiene prohibido hacer, desde la entrada en vigencia del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), es despedirlo sin justa causa. Todo esto ha sido diseñado para garantizar el derecho del trabajador al empleo estable que le asegure el ingreso mensual que requiere para la subsistencia propia y la de su familia.

Sin embargo, el constituyente consideró necesario consagrar otra institución dentro del derecho laboral que no sólo garantiza la permanencia del trabajador en el empleo, sino además garantiza el puesto de trabajo y las condiciones en las que desarrolla su actividad, esto en atención de alguna condición especial y temporal que posea el trabajador, que haya sido considerada de interés social para el Estado, como lo es, por ejemplo, el caso de la actividad que desempeñan los dirigentes sindicales en las empresas, entre otros. Esta institución lleva por nombre inamovilidad laboral.

La Ley ha previsto los supuestos de procedencia de la inamovilidad, pero uno de ellos en particular llama especialmente la atención porque deja a potestad del Jefe del Ejecutivo Nacional considerar otros casos y circunstancias, distintos a los ya previstos explícitamente en la ley, en los que puede proceder temporalmente la aplicación del régimen de inamovilidad por vía de decreto.

La presente investigación se centra, principalmente, en esta inamovilidad especial establecida por vía de decreto, por considerarla de gran importancia actualmente, ya que hemos podido observar que estos casos, a pesar de ser previsto por la Ley como de tipo excepcional, se han vuelto la regla en nuestro país en los últimos trece años (desde el año 2002 hasta la actualidad), lo cual, además influye directamente en el régimen de estabilidad laboral, que ha sido previsto por nuestra Constitución y la Ley como el régimen general aplicable a todos los trabajadores, y que mientras continúen dictándose los mencionados decretos de forma consecutiva, amparando a la gran mayoría de los trabajadores y, en consecuencia, convirtiéndose ahora en la regla en vez de la excepción, ha caído en desuso o se encuentra paralizada su aplicación "indefinidamente", o hasta que el Presidente de la República así lo estime conveniente y deje de dictar los mencionados decretos de forma sucesiva.

Es por esto que el objetivo principal en esta investigación se centró en el análisis de la influencia que han tenido los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional venezolano, desde el año 2002 hasta la actualidad, en la aplicación del régimen de estabilidad laboral previsto en la LOTTT. Se buscó lograr este objetivo, en primer lugar, conceptualizándose lo que se entiende por inamovilidad laboral y precisando los casos en los que procede su aplicación; en segundo lugar, analizando el régimen legal de estabilidad laboral previsto en la legislación de 1990 y el previsto en la del 2012, actualmente vigente; en tercer lugar, analizando el contenido y las causas de los decretos de inamovilidad dictados por el Ejecutivo desde el 2002 hasta la actualidad y, finalmente, en cuarto lugar, precisando las consecuencias que se han derivado de la aplicación de estos decretos.

La importancia de esta investigación radica en el hecho de que el tema planteado trata sobre instituciones garantistas y protectoras de un derecho humano constitucionalmente reconocido, como lo es el derecho al trabajo, lo cual lo hace de una relevancia indudable e indiscutible en cualquier sociedad de manera que la aplicación de ambas instituciones debe ser garantizada por las leyes y los órganos del Estado

competentes, permitiendo un equilibrio ideal y necesario para el correcto funcionamiento de las relaciones laborales y propendiendo a la justicia social.

El principal aporte de esta investigación es haber determinado que se ha hecho un uso incorrecto de la inamovilidad laboral especial, pues ésta debe ser una medida excepcional para casos muy especiales que se considera que actualmente no existen y, por tanto, no hay justificación alguna para mantenerla. En consecuencia, nuestra opinión es que la única solución a este problema consiste en no volver a prorrogar esta medida, como se ha venido haciendo en los últimos trece años, de manera que pueda entrar en vigor el régimen de estabilidad laboral previsto en la LOTTT y así conservar las protecciones necesarias para los trabajadores que lo requieran sin que esto afecte el equilibrio indispensable que debe existir en la relaciones laborales, con lo cual se beneficiaría ampliamente la sociedad.

Para lograr este fin la sociedad civil, pero sobre todo los abogados, economistas y sociólogos, que conocen, en virtud de su profesión, las consecuencias negativas que esta medida acarrea para nuestra economía y nuestra sociedad, podríamos organizarnos y solicitar ante los órganos del Estado que se considere la posibilidad de dejar de prorrogar la inamovilidad, e incluso de dejar sin efecto el decreto que se encuentra actualmente vigente.

En todo caso, con esta investigación también se busca hacer un aporte a todas aquellas personas interesadas en esta materia a modo de impulso para que, si así lo desean, puedan ampliar y ahondar en la investigación de las instituciones de inamovilidad y estabilidad laboral, y su aplicabilidad según los supuestos legales que correspondan en cada caso, siendo que se trata de temas interesantes e inagotables en cuanto a su análisis y el surgimiento de nuevas ideas para mejorar su funcionamiento dentro de la rama del derecho laboral.

Lamentablemente, el alcance de esta investigación no es muy amplio porque con ella, y las conclusiones que se desprenden de la misma, no podemos lograr que la

situación actual cambie para beneficio de la sociedad. Sin embargo, constituye un estudio actualizado y hecho con la mayor objetividad posible de una situación que forma parte de nuestro día a día en donde quiera que se establezcan relaciones de trabajo dentro de los límites territoriales que conforman a Venezuela, como lo es la consecutiva prorroga de la inamovilidad laboral especial por vía de decreto y el modo en que esto ha influido en la aplicación del régimen de estabilidad laboral previsto en la LOTTT, con lo cual se busca concientizar, por lo menos en el ámbito académico sobre lo pernicioso que esto puede ser y ha sido para el natural desenvolvimiento de las relaciones laborales, para la rama del derecho que regula estas relaciones y, en general, para nuestra sociedad.

Con el fin de lograr los objetivos planteados se desarrolló una investigación de tipo documental, porque indagamos en diversas fuentes de este orden tales como leyes, textos doctrinales, jurisprudencia, entre otros; de corte monográfico, porque desarrollamos un asunto en particular, de forma lógica, ordenada y sistemática; y a nivel descriptivo, ya que se hizo la caracterización de nuestro objeto realizando un análisis de contenido cualitativo y comparativo.

En este sentido, se utilizaron las técnicas propias de las investigaciones documentales, tales como la lectura evaluativa, la técnica del resumen, la observación documental y el análisis de contenido de naturaleza cualitativa, utilizando como instrumentos de investigación una matriz de análisis de contenido cualitativo, así como fichas de trabajo y técnicas de subrayado, de asociación y de correlación. Todo esto nos sirvió para analizar la información recopilada utilizando la interpretación sistemática.

La investigación se estructuró en cuatro capítulos. En el primer capítulo se revisan los antecedentes históricos de la inamovilidad y su evolución legal y constitucional en Venezuela para luego pasar a conceptualizar lo que se entiende por inamovilidad laboral teniendo en cuenta sus características y, por último, precisar los

casos en los que procede su aplicación. Luego, en el segundo capítulo, se analiza el régimen de estabilidad laboral vigente, así como el que prevaleció desde el año 1990 hasta la entrada en vigencia de la LOTTT en el 2012, teniendo en cuenta su origen, evolución histórica, definición, caracterización y clasificación.

En el tercer capítulo se analiza el contenido de cada uno de los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional, así como las causas que los motivaron teniendo como base las consideraciones previas contenidas en los mismos decretos y en la razones expresadas por representantes del Gobierno Nacional a través de los medios de comunicación masiva. Finalmente, en el cuarto capítulo se analizan los procedimientos administrativos de calificación de faltas y el de reenganche y pago de salarios caídos, que se aplican a los casos de inamovilidad laboral y, también, el procedimiento judicial de calificación de despidos que debería ser aplicado para aquellos trabajadores protegidos con estabilidad laboral, pero esto no ha sido posible por encontrarse vigente la inamovilidad especial, lo cual constituye la principal consecuencia jurídica de la vigencia de los decretos. Asimismo, en este último capítulo precisamos las principales consecuencias económicas y sociales que se han derivado de la aplicación de éstos.

Con esta investigación llegamos a la conclusión de que los decretos de inamovilidad laboral dictados por el Ejecutivo Nacional de forma continua e ininterrumpida desde el año 2002 hasta la actualidad, han tenido una influencia muy negativa en nuestro ordenamiento jurídico, especialmente en la aplicación del régimen de estabilidad laboral, pues de hecho, su aplicación se mantiene suspendida mientras subsistan estos decretos que establecen la inamovilidad, lo cual genera otra serie de consecuencias negativas de tipo económico, social y jurídicos y los beneficios son muy reducidos o casi nulos, por tanto, no parecen tener justificación o razón de ser. Debemos recordar que la inamovilidad es una institución del derecho del trabajo de aplicación excepcional para casos previstos por la ley y la facultad del Ejecutivo Nacional para dictar decretos que impongan esta medida son también

excepcionales, por lo cual no es conveniente abusar de esta competencia que fue ideada exclusivamente para afrontar situaciones especiales y temporales, por lo cual, una vigencia de más de trece años no parece ser conveniente ni tener justificación alguna.

Si la inamovilidad fuese aplicada como las leyes lo han previsto, de manera excepcional, para casos especiales previstos por la ley, la estabilidad laboral volvería a ser la institución protectoria del empleo de la generalidad de los trabajadores, y así sería posible aplicar el nuevo procedimiento previsto en la LOTTT a estos fines. De modo que la inamovilidad quedaría como una institución protectoria de aplicación excepcional por tratarse de una protección reforzada del trabajador que implica mayores trabas para lograr que el patrono pueda despedir, trasladar o modificar las condiciones de trabajo de sus empleados justificadamente, y es así como deberían ser las cosas desde el punto de vista jurídico.

Capítulo I

La Inamovilidad Laboral, a Partir de los Casos en los que Procede su Aplicación

Cuando nos proponemos analizar cualquier asunto, especialmente si se trata de una institución del Derecho, a los fines de lograr conceptualizar lo que se entiende por ésta, se hace necesario pasearnos, por lo menos de modo general, por sus antecedentes históricos, de manera que podamos conocer las causas que la originaron y las circunstancias que rodearon el nacimiento de la mencionada institución. Asimismo, es necesario conocer las diversas acepciones y definiciones que de la misma han hecho algunos conocedores y estudiosos de la materia y, a partir de éstas, determinar cuáles rasgos la caracterizan para, finalmente, identificar cada uno de los presupuestos legales en los que procede su aplicación, desde un punto de vista más específico. Todo esto es lo que abordaremos a continuación en este capítulo en referencia a la inamovilidad laboral.

Antecedentes Históricos de la Inamovilidad

El nacimiento de la inamovilidad a partir del fuero sindical. La inmovilidad laboral, al igual que el resto de las instituciones del derecho laboral, surge como resultado de las luchas sociales que desde el siglo XIX venían gestándose en el mundo occidental (Inglaterra, Francia, Alemania, EE.UU., entre otros) por parte de los trabajadores como respuesta del industrialismo y al capitalismo, que se venía afianzando cada vez más desde el surgimiento de la Revolución Industrial, atropellando los derechos humanos de los trabajadores en lo concerniente a la prestación de sus servicios.

Vemos así que la inamovilidad surge entre principios y mediados del siglo XX, por la necesidad de proteger al trabajador en su puesto de trabajo, para evitar despidos injustificados y cambios arbitrarios de las condiciones de trabajo inicialmente pautadas.

En sus inicios, la inamovilidad era aplicada sólo en los casos de aquellos trabajadores que asumían la representación de los intereses de los demás frente al patrono, a los fines de lograr reivindicaciones sociales que consideraban necesarias para el justo y efectivo desenvolvimiento de las relaciones laborales dentro de la entidad de trabajo que se tratase. Esta condición los hacía gozar de una protección especial denominada fuero sindical. Posteriormente, se les otorgó inamovilidad, cuya protección es muy similar a aquella de la que gozan los investidos con fuero sindical, a otros trabajadores en situaciones específicas y temporales, que más adelante estudiaremos en detalle.

En tal sentido, los trabajadores afectados por las condiciones infrahumanas en las que prestaban sus servicios en aquella época (siglo XIX y principios del siglo XX) comenzaron a organizarse en lo que más adelante se conoció como sindicatos, en un principio de manera ilegal y, posteriormente, reconocidos en los ordenamientos jurídicos de la mayoría de los Estados del mundo por ser la expresión del derecho de asociación para la defensa de intereses, que les es inherente a su condición humana y de trabajadores; y éstas organizaciones, a su vez, eran lideradas por algunos de estos trabajadores que asumían la representación de las mismas frente al patrono a los fines de obtener de éste las reivindicaciones sociales que consideraban merecían en razón de la prestación de sus servicios.

No obstante, siendo que estos representantes de los trabajadores se convertían en una molestia para los patronos al exigirles que cedieran ante sus peticiones, corriendo así el riesgo de que quisieran despedirlos o desmejorarlos en sus condiciones de trabajo como medida de retaliación o, en su defecto, amenazarlos con tomar medidas de este tipo, aprovechando la posición de poder que caracteriza a los patronos frente a los trabajadores, surge entonces la necesidad de que estos representantes gozaran de alguna protección especial temporal que les permitiera desempeñar su liderazgo sindical sin correr el riesgo de despido o desmejora mientras durara su representación. Es así como nace el fuero sindical para protegerlos: “La

concesión de este privilegio debe circunscribirse a la actividad sindical, para efectividad auténtica de la libertad de asociación y para amparar la autonomía de los dirigentes gremiales que conservan su puesto de trabajadores subordinados" (Lafont, 1994, p. 227).

Del mismo modo, Cortes (como se cita en Etala, 2007) ha dicho que:

> Se trata de evitar que el representante sindical pueda ser perseguido indebidamente con motivo de su acción en beneficio de la clase trabajadora que representa, o que pueda ser objeto de traslados indebidos o de despido, aún cuando el patrón esté dispuesto a pagar la indemnización… lo que queremos evitar es que se produzcan los despidos, y que un representante sindical con motivo del ejercicio de su representación o como consecuencia de ella sea despedido por el patrón, quien no sólo debe pagarle indemnización sino que, además, debe reponerlo. Vale decir, que prohibimos el despido, aún indemnizado, del representante sindical, cuando se produce en el ejercicio de su representación o como consecuencia de ésta (p.210).

Cabe agregar, además, que el denominado fuero sindical no sólo protegía a los líderes de estas organizaciones de trabajadores, sino que, más adelante también se incluyeron a aquellos que suscitaran la formación de estas organizaciones, es decir, a sus promotores. En este sentido, vemos como Alfonzo (1967) define el fuero sindical como:

> …el derecho que la Ley reconoce a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato, y a los miembros de las Juntas directivas sindicales, de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justa, calificada previamente por el respectivo Inspector del Trabajo (p. 339).

Para Lafont (1994): “En materia laboral la palabra ‘fuero’ se refiere a la protección especial otorgada a ciertas personas por razón del cargo o del status que ocupan dentro de una organización sindical” (p. 227). Por su parte, De Diego (2004) lo define como: “…un mecanismo de protección especial originado en la ley que tiene por objeto proteger a ciertas personas que desarrollan actividad gremial frente a posibles abusos, impidiendo que se los suspenda, despida o modifiquen sus condiciones de trabajo” (p. 683); mientras que Napoli (1969) considera al fuero como “…las garantías acordadas a los representantes sindicales en el desempeño de sus gestiones específicas”.

Asimismo, Cabanellas (citado por Napoli, 1994), ha dicho que se entiende por fuero sindical: “…la garantía de que gozan *algunos* trabajadores motivada en su condición representativa sindical de no ser despedidos ni desmejorados en sus relaciones de trabajo sin justa causa” (p.85); lo que a su vez es apoyado por Lamas (citado por Alfonzo, 1967) al considerar que el fuero es una “protección especial que la ley otorga a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo con motivo de su actividad sindical” (p.340).

Además Arteaga (citado en Goizueta, 1978) ha definido al fuero sindical como:

> La garantía de inamovilidad temporal contenida por Ley a favor de algunos trabajadores como protección a su libertad sindical, y en virtud de la cual no pueden ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por autoridad competente (p. 151).

En todo caso, lo que hay que tener claro es que el fuero sindical no supone un privilegio personal para aquellos trabajadores que han sido investidos por este fuero en razón de la ley o de un contrato colectivo, y en esto Arteaga ha insistido (citado

por Goizueta, 1978), pues según sus propias palabras, se trata de un régimen de excepción que:

> …ha sido casi siempre establecido en interés de la categoría profesional o del grupo de trabajadores en particular para que puedan estos gozar del pleno ejercicio de las libertades de sindicalización y de acción sindical consagradas en la Ley. La garantía así concebida, confiere al trabajador protegido un derecho subjetivo y exigible, por tanto, a título personal, pero constituido en función de un interés colectivo (p. 151).

Bidart (citado por Etala) también ha dicho:

> Las garantías que la Constitución reconoce están otorgadas, sin embargo, dentro de un marco estrecho: para cumplir la gestión sindical y no fuera de ella. De lo contrario se constituiría en un privilegio de la persona del representante y no en una protección a su cargo y función (p.210).

Sobre este mismo punto, Napoli (1969) ha puntualizado que:

> …la Constitución Nacional garantiza a los ‘gremios’ es que sus representantes gozarán de las protecciones necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y de las relacionadas con la estabilidad en el empleo. No les ha otorgado, por manera alguna, un ‘fuero personal’, ni les ha rodeado tampoco de ‘inmunidades’. Ello sería contrario no sólo a la naturaleza de las asociaciones profesionales, sino también a la soberanía del pueblo, única fuente de poder (p. 86).

En este mismo orden de ideas, Lafont (1994) opina que:

> El concepto de 'fuero sindical' se define como una garantía, la forma como el Estado protege la estabilidad de los trabajadores y desarrolla el mandato constitucional del derecho de asociación sindical dando a los representantes de los trabajadores el mecanismo necesario, de apoyo contra la posible represión de los empleadores mediante conductas atentatorias de su estabilidad laboral.
>
> El fuero sindical antes que una protección a la relación individual de trabajo es la garantía del derecho de asociación sindical (p.229).

Finalmente, Ospina (2005) ha comentado al respecto que:

> El fuero sindical, entendido como garantía del derecho de asociación y como garantía a la institución sindical, sería un derecho que no corresponde a la persona del directivo, pues no es un privilegio personal. El fuero se tiene en consideración al cargo que se desempeña y a las funciones que se deben asumir; como derecho, le pertenece a la organización y de manera especial a la asamblea general del sindicato. Desde este punto de vista la persona del directivo no podría disponer de él, por ejemplo, negociándolo o cambiándolo por una indemnización con el empleador (p.196).

Ahora bien, como puede observarse en todos los conceptos de fuero sindical que hemos citados *ut supra*, así como en infinidad de definiciones más que han sido omitidas por ser todas más o menos del mismo orden, lo que caracteriza, de manera general, a esta protección es muy semejante a la típica característica de la inamovilidad como institución del derecho laboral, esto es la imposibilidad del

patrono de despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo a aquellos trabajadores legalmente amparados por estas protecciones.

Por tanto, el fuero sindical no es el único caso por el cual al trabajador se le confiere el amparo de no ser despedido, trasladado o modificado sin justa causa previamente calificada, aunque sí sea el principal y el más ampliamente aceptado por la mayoría de los ordenamientos jurídicos del mundo.

Cabe decir, además, en este punto, que en el ordenamiento jurídico venezolano existe una contradicción sobre este tema porque, a pesar de que nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), en su art. 95 prevé que: "Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones", lo cual se traduce en fuero sindical; la LOTTT, 2012, en su art. 419 extiende la protección por fuero sindical a otras categorías de trabajadores, como es el caso de aquellos que hayan sido postulados a una elección sindical, o los trabajadores de una entidad de trabajo durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones, entre otros.

Además, como veremos más adelante, la LOTTT prevé en el art. 420 otros casos de excepción, de trabajadores a los que se les otorga una protección especial, en razón de su relevancia jurídica, que incorrectamente se ha denominado inamovilidad, la cual conlleva también a la imposibilidad de ser despedidos, trasladados o modificadas las condiciones de trabajo de quienes gozan de dicha protección, salvo que medie justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. Tal es el caso de la mujer embarazada, o el de los trabajadores que adopten niños menores de tres años, o el de los trabajadores con hijos que tengan alguna discapacidad o enfermedad que les impida o dificulte valerse por sí mismos, o los trabajadores durante la suspensión de la relación de trabajo, entre otros, los cuales son casos que

no fueron previstos constitucionalmente y que, por tanto, han sido incluidos por vía legal.

Evolución legal y constitucional de la inamovilidad en Venezuela. Todo lo dicho previamente, pasó por una evolución legal y constitucional en cada Estado del mundo y, en particular, en Venezuela el reconocimiento de los derechos sindicales y con ellos la protección por fuero sindical y la posterior consagración legal de los casos de inamovilidad, se fue dando paulatinamente como lo veremos a continuación.

Desde el punto de vista constitucional, la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947 (CEUV, 1947) previó por primera vez una protección especial, llamándola estabilidad, favorable a "…los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores…" (art. 63.7), es decir, aún cuando no se trata del fuero sindical ni de la inamovilidad laboral, tal como la conocemos en la actualidad, que además se diferencia de la estabilidad laboral como institución, se observa la intención del Estado de proteger de manera especial a los directivos de los sindicatos de forma tal que no resulten afectados en el libre desenvolvimiento de su función sindical.

Posteriormente, el Constituyente de 1961 reconoció que el ejercicio de los derechos sindicales requería una protección exclusiva, motivo por el cual estableció, en su artículo 91, la inamovilidad de las juntas directivas de los sindicatos de forma más explícita, incluyendo además a los promoventes de los sindicatos.

Sin embargo, desde el punto de vista legal la inamovilidad de los trabajadores en razón del fuero sindical, había sido reconocida mucho antes. Es así como se observa que en la reforma de la Ley del Trabajo (LT, 1936) de 1936, realizada en 1945, se había previsto el fuero sindical que consistía en la protección de inamovilidad a los dirigentes sindicales, quienes no podían durar en su cargo por más de dos años (art. 194); y esta protección continuó vigente en las sucesivas reformas de la LT de 1947 (en donde se incluyeron además a los promotores sindicales desde ese

momento en adelante), 1966, 1974, abril 1975, mayo 1975 y 1983; también en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1990) de 1990, que vino a sustituir a la LT de 1936, y en su reforma de 1997, así como, finalmente, en la vigente LOTTT

Además, en la LOT de 1990 se incluyeron otros casos que se asimilaron a los de los promotores y directivos de las organizaciones sindicales, por estar vinculados a actividades sindicales o de derecho laboral colectivo, tales son los casos de los trabajadores involucrados en la negociación de una convención colectiva o en la negociación de una reunión normativa laboral, así como aquellos involucrados en un conflicto de trabajo o cualquier otra negociación laboral de tipo conciliatorio (arts. 458, 506, 520 y 533). Éstos también fueron incluidos en la LOTTT vigente.

Adicionalmente, la LOT de 1990 incluyó innovaciones relacionadas con la inamovilidad laboral al prever casos especiales distintos de aquellos relacionados con el fuero sindical, verbigracia los casos de estado de gravidez, maternidad (art. 384), la adopción de un niño menor de 3 años (art. 387), la suspensión de la relación de trabajo (art. 96) y otros casos especiales previstos por el Ejecutivo Nacional a través de Decretos, según las atribuciones conferidas por el artículo 13 de la LOT, entre otros; y en su reforma del año 1997, ningún aspecto relacionado con el régimen aplicable a los amparados por la garantía de inamovilidad fue modificado. Por el contrario, en años posteriores se fueron añadiendo nuevos casos especiales de inamovilidad laboral a través de otras leyes, tales como en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), que previó dicha protección a los delegados de prevención (art. 44), la cual ya existía en la LOPCYMAT de 1986, que aquella derogó, para los miembros del denominado Comité de Higiene y Seguridad de la entidad de trabajo (art. 37); y la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP, 2007) que previó la inamovilidad laboral del padre (art. 8).

Posteriormente, en el texto de nuestra LOTTT vigente se incluyó el caso de la inamovilidad del padre (art. 420.2 LOTTT) y se estableció de manera más clara y contundente la posibilidad de que se le protegiera con inamovilidad, de manera excepcional, a los trabajadores que el Ejecutivo Nacional considerase pertinente, vía Decreto (Art. 94, segundo aparte LOTTT).

Constitucionalmente hablando, luego del precedente sentado por la Constitución de la República de Venezuela (CRV, 1961), de 1961, la CRBV continuó previendo la inamovilidad laboral (art. 95), para el caso de los trabajadores investidos por fuero sindical, pero específicamente en los casos de los promotores y los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales, de manera que los casos especiales en los que dicha protección es aplicable sólo están previstos con rango legal y no constitucional.

Definición y Caracterización de la Inamovilidad Laboral

Si bien, previamente hemos hecho algunas referencias a lo que se entiende por inamovilidad laboral, al referirnos al fuero sindical que es una protección que la causa, aquí precisaremos su concepto, teniendo en cuenta la opinión de varios estudiosos de la materia, a partir de las cuales determinaremos las características que le son propias.

Definición de inamovilidad laboral. Primeramente, es necesario advertir que, según la opinión de algunos autores, la inamovilidad laboral se refiere de manera única y exclusiva al fuero sindical, es decir, según un sector de la doctrina, al referirnos a la inamovilidad se hace necesaria y exclusiva alusión a lo que se entiende por fuero sindical como institución del Derecho Colectivo o, lo que es igual, a una protección exclusiva de los promotores y dirigentes sindicales y, por tanto, no existe ningún otro caso, especialmente dentro del Derecho Individual, que pudiera referirse a la inamovilidad, sino más bien otro tipo de protecciones especiales.

Sin embargo, no puede dejarse de lado el hecho de que en nuestra normativa laboral vigente el legislador ha previsto algunos casos de protección especial, que ha denominado de manera expresa “inamovilidad laboral”, ya sea por error de técnica legislativa o no; por esta razón, otro sector de la doctrina ha preferido referirse a la inamovilidad teniendo en cuenta sus características especiales, sin vincularlo a la actividad sindical. Aquí haremos alusión a ambos puntos de vista, aunque somos partidarios del segundo, por considerar que es la concepción que se adapta mejor a nuestra realidad normativa actual.

Entre los defensores de la primera opinión, encontramos a Espinoza (1969, p.58), quien ha asociado la inamovilidad a la actividad sindical, mas no lo denomina “fuero sindical” porque considera que éste último no es un término correcto para referirse a la protección de la que gozan los promotores y directivos sindicales, sino el de inamovilidad, la cual define como:

> …una prohibición expresa al patrono no sólo de despedir al trabajador, sino también de trasladarlo de cargo o de sitio, sin una justa causa debidamente calificada por el órgano competente; por eso constituye una garantía muy especial que **regularmente se asigna solamente a determinados trabajadores para proteger sus actividades gremiales**¸ de ahí que se le conozca también con una denominación que es realmente impropia, aún cuando ya su constante uso haya hecho, como lo indica Diego Lamas, que cedan los reparos que la doctrina formulaba sobre su adopción; esa expresión es la de ‘fuero sindical’. (Resaltado añadido)

Espinoza (2011) sostiene que no es correcto hablar de “fuero sindical” cuando nos referimos a la inamovilidad en virtud de una actividad sindical porque: “El fuero en el lenguaje corriente se asimila a privilegio, a prerrogativa, a exención, a ventaja, a gabela” (p.203), lo cual es incorrecto porque los trabajadores no tienen privilegios

sino derechos sociales y, más bien, vienen a ser víctimas de los privilegios del patrono, lo que Antonio Baylos y Jorge Pérez han llamado "violencia del poder privado". No obstante, posteriormente, el mismo Espinoza admite que "el uso fue moderando ese contenido aristocrático y ahora la expresión (fuero sindical) no ofrece contradicciones" (p. 203)

Por su parte, Cabrera (2014) aunque no asimila abiertamente la inamovilidad al fuero sindical, pues las trata como dos instituciones independientes, sí considera que son conceptos muy ligados y parecidos entre sí, al punto de definirlas simultáneamente al decir que: "Ambos son mecanismos de protección excepcionales y temporales que le impiden al patrono (i) despedir, (ii) trasladar y (iii) desmejorar en sus condiciones al trabajador amparado, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo" (p.196). Entonces, aunque las trata como instituciones independientes, al definirlas de la misma manera no queda del todo claro, según este autor, en qué se distinguen. Solamente, hace una diferenciación en cuanto a los casos en que se aplica una u otra listando los presupuestos legales de cada una, lo que nos hace inferir que para Cabrera, ambas instituciones son protecciones idénticas pero con nombres distintos dados por el legislador, que se aplican a determinados trabajadores con especiales circunstancias o características, que según sea el caso varía su nombre, por tanto, incluimos a este autor entre los de la primera corriente, aún cuando no sostiene la igualdad absoluta entre ambos conceptos de manera radical como es el caso de Espinoza.

Mientras tanto, Bontes (2008) opina que se trata de instituciones independientes, pues al definir la inamovilidad, no la asocia de manera exclusiva al fuero sindical, de hecho lo hace en términos más generales. Así vemos como según ella, la inamovilidad:

> …no se circunscribe a la imposibilidad del despido injustificado únicamente, sino que amplía su espectro y prohíbe los traslados o

> desmejoras sin justa causa, con el adicional de que si existiera ésta, debe ser previamente calificada por el órgano respectivo, en caso venezolano, la Inspectoría del Trabajo" (p.209).

Además, en un trabajo posterior, Bontes (2013, p.47) fue más clara sobre este punto pues afirma que "La inamovilidad se ha tenido siempre como una protección superior a la estabilidad, propia de los trabajadores investidos de **algún fuero especial** proveniente de la normativa de la materia (ley o decreto)" (Resaltado añadido). Nótese que en esta cita hace referencia a un "fuero especial" y no al fuero sindical específicamente, por lo que se entiende que la inamovilidad no se circunscribe de manera exclusiva a esta protección especial de la que gozan los promoventes y directivos de las organizaciones sindicales sino, además, a otros casos en los que la ley o el decreto que corresponda haya dispuesto proteger en razón de alguna situación o características especiales.

Ahora bien, teniendo en cuenta esta última cita, es necesario referirnos a otro tema controversial cuando se habla de inamovilidad. Y es que, para algunos autores, la inamovilidad es un tipo de estabilidad, es decir, no la consideran una institución del derecho laboral autónoma e independiente de la estabilidad laboral, sino como una clasificación, tipo o especie de aquella. Sin embargo, otros, como Bontes, consideran que la inamovilidad es una protección diferente e incluso superior a la estabilidad.

En este sentido vemos como Espinoza (2011) se dedica a hacer una exhaustiva diferenciación entre ambos conceptos, entendiendo la inamovilidad como una institución propia del Derecho Colectivo del Trabajo (recordemos que, en opinión de Espinoza, la inamovilidad está asociada únicamente a los promotores y dirigentes sindicales), lo cual constituiría, en su opinión, la principal diferencia de la misma respecto a la estabilidad laboral que es una institución típica del Derecho Individual del Trabajo y, así como ésta, el autor enumera varias diferencias más tales como, la necesidad de calificación previa de la falta para el despido, traslado o desmejora del

trabajador aforado en el caso de la inamovilidad, que no es necesaria en el caso de la estabilidad; que la estabilidad sólo es garantía de la permanencia en el empleo, mientras que la inamovilidad garantiza además la función y el sitio de trabajo; que la inamovilidad es irrenunciable mientras que la estabilidad sí lo es; que la inamovilidad es la excepción, mientras que la estabilidad es la regla y que, por tanto, la interpretación es restringida en el caso de la inamovilidad mientras que es extensiva y analógica en el caso de la estabilidad; entre otras diferencias.

Espinoza ha venido sosteniendo esta tesis de la absoluta diferenciación entre ambas instituciones del derecho laboral desde mucho antes. Es así como vemos que en una publicación de 1969, ya comentaba al respecto 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 airosamente paso y casi no se discute ya su vigencia como garantía de la actividad sindical. De allí que sostengamos que, pese a esa relación teórica de género a especie, no debemos concebir a la inamovilidad como supeditada o como dependiente de la estabilidad (p.58).

En este mismo orden de ideas, García (2012) considera que la inamovilidad, es una institución laboral que "contempla el derecho del trabajador a no ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin la previa autorización de la autoridad administrativa correspondiente" (p. 225). Es decir, en opinión de García, la inamovilidad es una institución independiente y diferenciada de la estabilidad laboral, pues en su definición, no sugiere la posibilidad de considerarla como un tipo de estabilidad.

Mientras que Alfonzo (2009), por el contrario, opina que la inamovilidad:

> …es una forma de estabilidad absoluta y temporal contra los riesgos del despido sin justa causa y, en general, un amparo contra los traslados y la alteración de las condiciones de trabajo, sin previo conocimiento y autorización del Inspector del Trabajo. La falta de esa autorización hace írrito el despido del trabajador (pp. 397-398).

Como pudo observarse, según Alfonzo, la inamovilidad es sólo una modalidad de la estabilidad, quizás un poco más rígida y temporal, pero con las mismas características generales y típicas de la estabilidad. De esta manera se ha hecho evidente, el disenso que existe en la doctrina. Vemos así como Espinoza (2011) insiste en que:

> La inamovilidad no es ni puede ser modalidad especial de la estabilidad absoluta.… La inamovilidad protege al trabajador sólo circunstancialmente, que es la antítesis de la permanencia, no en consideración a su relación de trabajo, sino de una actividad casual…. Nada limitado en el tiempo es absoluto, que en todos los idiomas y en todas las concepciones filosóficas, tiene sentido de lo que no tiene límites de espacio ni de tiempo (p. 206).

Asimismo, Carballo (2013) sostiene una tesis ecléctica que no asimila la inamovilidad a un tipo de estabilidad, pero tampoco la desvincula radicalmente al señalar:

> La *inamovilidad* entraña, de una parte, la *estabilidad absoluta* del titular, y de la otra, la *intangibilidad* de los contenidos de la aludida relación jurídica pues impide tanto el traslado como la alteración de sus condiciones de trabajo, salvo que mediare justa causa para ello y fuere así previamente declarado por el funcionario administrativo

> competente. En otras palabras, insertando el régimen de *inamovilidades* dentro del perímetro de las *discriminaciones presuntas,* se proscribe toda conducta patronal que tenga por objeto o efecto anular o alterar arbitrariamente el goce o disfrute de los derechos del trabajador inamovible (p. 86).

Aunado a esto, Carballo (2011) acota que la protección de inamovilidad fue concebida para proteger a determinada categoría de trabajadores contra potenciales discriminaciones por parte del empleador y lo explica en los siguientes términos:

> El Ordenamiento jurídico venezolano le confiere *inamovilidad* a ciertas categorías de trabajadores que, atendiendo a sus peculiares circunstancias, merecen tutela reforzada en su empleo por virtud de las potenciales discriminaciones de las que podrían ser víctimas. Entre estas categorías destacan los dirigentes y militantes sindicales, las trabajadoras embarazadas, los trabajadores que hubieren concebido un hijo, las víctimas de enfermedades o accidentes, etcétera. Es, por decirlo así, el carácter de sujeto pasivo de una potencial *discriminación*, el elemento común de las diversas manifestaciones de inamovilidad consagradas en el sistema jurídico venezolano (p. 156).

Finalmente, De Buen (2008) ha definido de manera neutral a la inamovilidad laboral, sin asimilarla al fuero sindical ni a la estabilidad, como: "…el derecho del trabajador a desempeñar sus funciones precisamente en el puesto acordado y bajo las condiciones correspondientes" (p.337), por tanto, explica que una de las consecuencias que implica la inamovilidad, es que: "el empleador no podrá, …. cambiar al trabajador del puesto para que lleve a cabo una tarea esencialmente distinta de la habitual, o que le cambie el turno, o los días de descanso" (p. 338).

Características de la inamovilidad laboral.

Temporalidad. Una de las características más notorias e importantes de la inamovilidad, en general, es su carácter temporal, lo que significa que no se trata de una institución protectoria que acompaña a los trabajadores durante toda o la mayor parte del tiempo que dure la relación de trabajo. Más bien, se trata de una protección especial que surge en razón de una circunstancia específica que afecte al trabajador y lo haga más vulnerable a ser víctima de alguna acción discriminatoria por parte del patrono, en razón de la posición de poder que éste ostenta dentro de la relación de trabajo; y sólo por el tiempo que dicha circunstancia particular subsista o que el legislador haya considerado como suficiente para garantizar los derechos sociales del trabajador protegido.

No obstante, la LOTTT prevé un caso de inamovilidad en el que el trabajador o la trabajadora goza de dicha protección por un tiempo indeterminado. Nos referimos en particular al caso de los trabajadores cuyos hijos tengan alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí mismo (art. 420.4 LOTTT). Sin embargo, este caso es absolutamente excepcional, no es lo usual en los casos de inamovilidad, por tanto, podemos afirmar que una característica típica de esta protección, salvo contadas excepciones legales, es la temporalidad.

Excepcionalidad. La excepcionalidad comprende dos aspectos: uno desde el punto de vista de la persona amparada, y el otro desde el punto de vista de la protección en sí.

Desde el punto de vista de la persona amparada. Significa que no todos los trabajadores gozan de esta protección, sino aquellos que se encuentren en determinadas circunstancias o con características especiales que el legislador ha considerado los coloca en una situación vulnerable, por lo que les otorga la protección de inamovilidad que los ampare por un tiempo prudencial, mientras la situación de vulnerabilidad desaparece, verbigracia la mujer embarazada mientras

dure el embarazo y durante los dos años siguientes al alumbramiento; el trabajador que haya concebido a un hijo hasta que este cumpla dos años de edad; el trabajador que esté de reposo por motivo de un accidente o enfermedad, ya sean de origen laboral o no; el dirigente sindical, mientras permanezca en ese cargo, etc.

Por ejemplo, en el caso específico de los dirigentes sindicales, la protección de inamovilidad se encuentra limitada a un número máximo de dirigentes que varía según la cantidad de trabajadores empleados en la entidad de trabajo en la que funciona el sindicato, independientemente de que hayan más representantes sindicales que el número máximo que garantiza la ley, es decir, ni siquiera la condición de ser directivo de un sindicato garantizaría *a priori* estar investido por el fuero sindical que protege con inamovilidad a su titular.

Desde el punto de vista de la protección en sí. Esto hace alusión al hecho de que el régimen general aplicable a todos los trabajadores dependientes, por lo menos en Venezuela, es el de la estabilidad, por tanto ésta se considera la regla, mientras que la inamovilidad posee un carácter excepcional ya que sólo es aplicable en determinadas circunstancias y por un tiempo determinado a ciertos trabajadores, lo cuales, una vez cese la circunstancia o situación que lo haya puesto bajo la protección de inamovilidad, vuelven a gozar de la protección de estabilidad indefinidamente mientras no se presente una nueva situación que conduzca a ser protegidos una vez más por la inamovilidad laboral temporalmente, por tanto su carácter es excepcional por oposición a la generalidad de la estabilidad.

Lamentablemente, esta regla se ha visto afectada notoriamente por los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional de forma consecutiva e ininterrumpida por más de doce años. Sin embargo, debe decirse que ésta no es una situación regular o normal y, por tanto, sostenemos que la excepcionalidad es una de las características fundamentales de la inamovilidad de manera general.

Interpretación restrictiva. Esto es una consecuencia de que se trate de una institución excepcional, ya que al tener dicho carácter, todas las normas que la regulan son de interpretación restrictiva y, por tanto, tampoco podría ser admisible la interpretación analógica en caso de dudas.

Irrenunciabilidad. Siendo que la inamovilidad tiene por objeto amparar un bien jurídico superior a los fines de garantizar el ejercicio de derechos fundamentales para la sociedad, las normas que la regulan son de orden público, como ocurren en el caso de la mayoría de los derechos de índole laboral o que surgen por causa de la existencia de una relación de trabajo y, por tanto, se ha constituido en un derecho irrenunciable por parte del trabajador que la posee.

Debe recordase que la inamovilidad tiene por objeto proteger al débil jurídico, en situaciones que son de especial importancia para el Estado, por ejemplo, en el caso de la trabajadora embarazada, el hecho de garantizar la buena salud de la futura madre y la de su hijo en proceso de gestación hasta que el embarazo llegue a feliz término es el fin último de esta protección, y asimismo proteger a la familia que es la célula fundamental de la sociedad e interés superior del Estado, esto último también es el fundamento para la protección por fuero paternal.

En el caso del dirigente sindical, lo que busca proteger y garantizar el Estado es el derecho a la libertad sindical contrarrestando así el poder del empleador para despedirlo o desmejorarlo como medida de represalia, por tanto, es de interés fundamental para el Estado evitar que por el hecho de ejercer estos derechos, los trabajadores que ocupan cargos directivos en una organización sindical o promoventes de un sindicato, puedan ver sus empleos amenazados, lo que a su vez afectaría a sus familias que no podrían contar con el ingreso que representaba el sueldo del trabajador en cuestión, por tanto, el interés superior protegido en este caso es el derecho a la sindicación, que a su vez contribuye a proteger en cierta medida a la familia.

Y así como estos casos que hemos mencionado, todos los demás que impliquen la protección de inamovilidad tienen una justificación de este tipo, pues surge para proteger un interés superior del Estado y, por tanto, no es posible que sea renunciado por parte del trabajador investido, salvo que el trabajador desee renunciar a su empleo, lo cual es un acto voluntario, ya que debemos recordar que el trabajo es libre y no se le puede obligar a nadie continuar trabajando para determinado patrono en contra de su voluntad. Sin embargo, este último caso ni siquiera podría verse como una excepción de la irrenunciabilidad, porque no se trata de la posibilidad del patrono de despedir a un trabajador inamovible, sino la posibilidad de que el trabajador inamovible se retire voluntariamente.

Calificación previa. En vista de la enorme importancia que reviste para el Estado proteger a los trabajadores amparados por la garantía de inamovilidad, la misma ha sido reforzada. Este refuerzo consiste en el requisito legal previo de calificar la falta que el patrono alegue como causa para solicitar el desafuero y posterior despido del trabajador amparado con esta protección, por parte de una autoridad, que en el caso de Venezuela es de carácter administrativo, específicamente nos referimos al Inspector del Trabajo. Es decir, debe comprobarse la causa justificada del despido y ser calificada como tal por el Inspector del Trabajo respectivo, para que el patrono pueda proceder a separar al trabajador en cuestión del cargo y, en caso de que el patrono no desee despedirlo, sino más bien trasladarlo o desmejorarlo, lo cual también forma parte de la garantía de inamovilidad, igualmente sería necesario acudir a la Inspectoría de Trabajo que corresponda para solicitar se le autorice para estos fines, alegando las razones que considere válidas por las cuales debe proceder a estos cambios en las condiciones del trabajador del que se trate.

En efecto, con este refuerzo de la protección, el legislador lo que busca es evitar un perjuicio grave en la persona del trabajador aforado que podría dejar sin efecto la protección principal de inamovilidad. Esto es especialmente visible en el caso de los dirigentes sindicales, ya que si el patrono pudiese despedir sin la

calificación previa, tendría la posibilidad de hacerlo injustificadamente y mientras el trabajador solicita la calificación de su despido y es restituido a su puesto de trabajo tras comprobarse la no justificación de su despido, éste podría haber perdido su oportunidad de ser reelecto como directivo de una organización sindical o de participar en una negociación colectiva o conflicto colectivo, haciendo ilusorio el ejercicio de su derecho sindical, por tanto, la inamovilidad de la que goza no habría podido protegerlo efectivamente.

Casos en los que Procede la Aplicación de la Inamovilidad Laboral Según la Legislación Venezolana

Fuero sindical y otras actividades colectivas. Esta calificación responde al origen histórico de esta institución de inamovilidad, la cual fue inicialmente concebida para proteger a los trabajadores que desempeñasen alguna actividad sindical u ostentasen la representación de los trabajadores, o de un grupo de ellos, frente al empleador, tanto para resolver conflictos colectivos como para formar parte de negociaciones colectivas, bien con fines de crear una convención colectiva de trabajo o una reunión normativa laboral o para tratar algún asunto concerniente a la entidad de trabajo y a los trabajadores.

En los inicios, sólo se le otorgaba esta protección a los directores de organizaciones sindicales, denominándose fuero sindical. Luego se amplió a los promoventes de organizaciones sindicales y, finalmente, hoy en día, los trabajadores que sin ser promoventes o dirigentes sindicales desarrollen determinadas actividades de tipo colectivo en la entidad de trabajo, también gozan de esta protección porque la ley así lo ha previsto.

Debe recordarse que el derecho a la libertad sindical es considerado hoy en día como un derecho humano y fundamental por varios tratados internacionales y reconocido por nuestra Constitución Nacional como tal en su artículo 95, la cual

considera que los sindicatos son organizaciones vitales para el sistema democrático, pues configuran la unión de trabajadores para luchar eficazmente por mejoras económicas y sociales, que de hacerlo en forma individual caerían ante las fortalezas que el patrono detenta. Así pues, vemos que el constituyente consideró necesario otorgarle inamovilidad laboral a los promotores y a los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales, durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones, lo cual el legislador ha desarrollado ampliando dicha protección, como ya se ha dicho, a los adherentes a la organización sindical que se encuentre en proceso de registro; los interesados en la elección de miembros de una junta directiva de una organización sindical; los postulados a una elección sindical; lo interesados en la negociación de una convención colectiva o de una reunión normativa laboral; aquellos concernidos por un conflicto colectivo de trabajo y los representantes de los trabajadores en la gestión de una entidad de trabajo.

De manera que podemos resumir todos los casos de trabajadores amparados por fuero sindical y otras actividades colectivas del trabajo de la siguiente manera, siguiendo una recopilación de lo previsto en la legislación laboral venezolana al respecto realizada por Carballo (2013) en los siguientes términos:

Dirigente sindical. (arts. 95 CRBV, 419.3, 419.4, 419.5 y 419.6 LOTTT), desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después del cese de sus funciones.

Promotor y adherente sindical. (arts. 95 CRBV, 419.1 y 419.2 LOTTT), desde el momento en que sea presentada la solicitud de registro de la organización sindical o fuese presentada la manifestación de voluntad de adherirse a dicho proceso, y hasta quince (15) días después del registro o su negativa. Cabe aclarar que este tipo de inamovilidad laboral surge con la simple notificación al Inspector del Trabajo competente de la intención de constituir la organización sindical y, por tanto, la

misma procede aún cuando las gestiones que los trabajadores realicen sean infructuosas y no se produzca la formación o inscripción del pretendido sindicato.

Delegado sindical en buque en donde presten servicios más de quince (15) trabajadores. (art. 265 LOTTT), desde el momento de su elección y hasta tres (3) meses después del cese de sus funciones (por aplicación analógica de los arts. 419.3, 419.4, 419.5 y 419.6 LOTTT).

Interesados en la elección de los miembros de la junta directiva de una organización sindical. (art. 419.7 LOTTT), desde la convocatoria y hasta la proclamación.

Postulado a una elección sindical. (art. 419.8 LOTTT), desde la postulación y hasta sesenta (60) días después de la proclamación de la respectiva junta directiva.

Interesado en la negociación de una convención colectiva de trabajo.

A nivel descentralizado o de entidad de trabajo. (art. 419.9 LOTTT), desde la presentación del proyecto de convención colectiva y hasta la culminación del proceso.

A nivel centralizado o de sector de actividad, mediante una Reunión Normativa Laboral. (arts. 419.10 y 456.f LOTTT), desde su inicio (por solicitud, convocatoria de oficio o reconocimiento) y hasta la culminación del proceso.

Concernido por un conflicto colectivo de trabajo. (arts. 419.9, 419.11 y 489, último aparte LOTTT), desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la conclusión del procedimiento.

Representante de los trabajadores en la gestión de la entidad de trabajo. (art. 608 de la LOT, vigente hasta tanto se dicte la ley que regule a los consejos de trabajadores, tal como lo proscribe la Disposición Transitoria Sexta LOTTT), desde la

designación y hasta tres (3) meses después del cese de sus funciones (por aplicación analógica de los artículos 419.3, 419.4, 419.5 y 419.6 LOTTT).

Inamovilidad por interés social especial. Esta clasificación está referida a aquellos casos particulares que el legislador ha considerado merecedores de una protección especial por poseer características que constituyen un bien de interés social superior para el Estado. Pueden ser resumidos de la siguiente manera, tomando nuevamente en consideración la clasificación realizada por Carballo (2013) basado en lo previsto en la legislación laboral venezolana:

Delegado de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laborales. (art. 44 LOPCYMAT), a partir de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual resultó electo.

Trabajadores de la entidad de trabajo durante el proceso de elección de los Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laborales. (art. 44 LOPCYMAT), a partir de la fecha en que los trabajadores o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados de prevención, siempre que la elección se realice en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la mencionada notificación.

Trabajadora en estado de gravidez. (arts. 335 y 420.1 LOTTT), desde la concepción y hasta dos (2) años después del parto.

Trabajador que adopte un niño menor de tres (3) años. (arts. 335 y 420.3. LOTTT), durante dos (2) años a partir de la fecha en que el niño sea dado en adopción.

Trabajador cuya pareja se encuentre en estado de gravidez. (arts. 420.2 LOTTT y 8 de la LPFMP) desde la concepción y hasta dos (2) años después del parto.

Trabajadores con hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí mismo. (art. 420.4 LOTTT).

Suspensión de la relación e trabajo. (art. 420.5 LOTTT).

Trabajador víctima de accidente o enfermedad ocupacional, que produjere pérdida de su capacidad habitual. Hasta por un (1) año después de su efectiva reubicación en un puesto de trabajo adecuado (art. 100 cuarto aparte de la LOPCYMAT).

Trabajadores tercerizados, hasta tanto sean incorporados a la nómina del beneficiario del servicio. (art. 48, último aparte y Disposición Transitoria Primera LOTTT, hasta el 30 de abril de 2015 cuando se cumplirán los tres años previstos, desde la promulgación de la LOTTT).

Trabajadores durante la intervención administrativa de la entidad de trabajo (art. 148 LOTTT).

Inamovilidad especial por decreto presidencial. Consideramos calificar como una categoría aparte a la inamovilidad en razón de los decretos dictados por el Presidente de la República como cabeza del Ejecutivo Nacional, por la especial importancia que tiene para nuestra investigación esta categoría de amparados, ya que fue concebida legalmente como una forma especialísima, temporal y excepcional de protección en razón de circunstancias especiales que a discreción del Ejecutivo fuesen consideradas como tal y, por tanto, merecedoras de dicha protección.

Es así como la encontramos prevista en el artículo 94, segundo aparte de la LOTTT de la siguiente manera: “El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.”

Asimismo, el artículo 420 de la LOTTT que enumera algunos de los casos de los trabajadores protegidos por inamovilidad laboral, en su numeral sexto, deja la posibilidad abierta a que los mismos sean ampliados por vía de decretos y de otras leyes, de manera que sirve también de sustento legal a los decretos del Ejecutivo Nacional mencionados *ut supra*.

En Venezuela se han dictado hasta la presente fecha un total de veintiocho decretos de inamovilidad laboral especial, de los cuales veinte de ellos se produjeron en los períodos presidenciales del presidente Hugo Rafael Chávez Frías y los dos últimos durante el gobierno del actual presidente Nicolás Maduro Moros. Antes de estos se dictaron los primeros cuatro decretos durante el primer período presidencial de Carlos Andrés Pérez, en fechas 15 de mayo, 04 de junio, 11 de junio y 12 de julio de 1974, respectivamente, y los decretos quinto y sexto durante el segundo período presidencial de Rafael Caldera, en fechas 7 de marzo de 1996 y 11 de junio de 1997, también respectivamente.

Cada uno de ellos fueron dictados en atención a las circunstancias del momento por las que estuviese atravesando el país, y en consecuencia, presentan algunas variaciones unos respecto a otros. Sin embargo, a los fines de nuestra investigación, centraremos nuestro análisis en los últimos veintiún decretos dictados entre abril de 2002 y diciembre de 2014, cuya vigencia del actual culmina en diciembre de 2015.

Ahora bien, todo esto ha generado una serie de consecuencias cuyo análisis es parte del objetivo principal de nuestra investigación y se realizará en el último capítulo. Mientras tanto hemos querido ahondar en cuanto a la historia, definición, características y tipos de inamovilidad para poder entender de qué trata esta peculiar protección en base a lo que se ha previsto en nuestro ordenamiento jurídico y a continuación, revisaremos los conceptos básicos y las peculiares características de la estabilidad laboral, institución con la que siempre ha sido comparada con la

inamovilidad laboral y cuyo régimen legal se ve directamente afectado por la promulgación de los decretos presidenciales de inamovilidad laboral que hemos mencionado.

Capítulo II

Régimen Legal de la Estabilidad Laboral Previsto en la Legislación Laboral de 1990 y en la del 2012

A los fines de analizar y comparar los regímenes legales de estabilidad laboral de 1990 y de 2012, se hace necesario hacer referencia inicialmente a lo que entendemos por estabilidad laboral como institución del derecho individual del trabajo, teniendo en cuenta, además, su origen y evolución en el sistema jurídico venezolano, y a partir de esto identificar lo que constituyen sus principales características y diversas formas de manifestación reconocidas por los principales estudiosos de esta materia.

Origen y Evolución en Venezuela, Definición, Caracterización y Formas de Estabilidad Laboral

Origen y evolución en Venezuela de la estabilidad laboral. La estabilidad surgió por la necesidad de dotar de mayor seguridad y permanencia a las relaciones laborales, especialmente desde el punto de vista del prestador del servicio quien requería vivir sin el temor de un futuro incierto en cuanto a su empleo que es la garantía, a la vez, del bienestar propio y el de su familia. Esto asimismo, significaba ventajas para el patrono, pues todo parece indicar que un trabajador que no está especialmente preocupado por perder su empleo de manera inesperada, trabaja con más dedicación, ahínco y empeño y con más apego a la institución o entidad de trabajo para la cual presta sus servicios, lo que se traduce en una mayor productividad, y esto ha sido reconocido por la mayoría de los países del mundo, tal como lo explica Gonzalo (1998):

> La gran mayoría de países han reconocido la conveniencia de realizar el anhelo de los trabajadores de laborar libres de preocupaciones y de angustias por perder el empleo en los casos en que no medie justa

causa; y, con el propósito de otorgarles este amparo, muchos países han tratado de consagrar el derecho a la estabilidad pero de distinta manera, en grado y con eficacia muy diferentes (p. 13).

Asimismo, Espinoza (1969), citando a Molitor y a Hueck, ha dicho que:

El contrato de trabajo, por lo general representa la única base de existencia de los trabajadores y sus familias; por ello, éstos tienen un interés especial en la protección contra el despido injusto. Por consiguiente, aspiran a un amparo que, jurídicamente, deba traducirse en la estabilidad en el empleo… el despido arbitrario rompe la beneficiosa conciencia creada entre los hombres que se han habituado a trabajar juntos para una empresa común y conduce al lastre social de la desocupación… la garantía de la permanencia en el trabajo es un elemento de tranquilidad que influye notablemente sobre la dedicación y el rendimiento del trabajador y, lo que es más importante, estimula su capacidad creadora para el beneficio común (pp. 21-21).

Sin embargo, en un principio la estabilidad se ideó para amparar a los trabajadores del sector público, por considerarlos los más vulnerables de verse afectados por la voluntad del patrono en cuanto a despedirlos o no al momento de ocurrir un cambio de gobierno (actualmente en el art. 30 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP, 2002)), es así como Deveali (1977) lo explica:

La estabilidad configura pues, *una garantía contra las arbitrariedades del Poder Ejecutivo*, que pueden afectar a los empleados públicos, especialmente en el caso de cambios políticos; y por consiguiente, ampara al funcionario en cuanto dure su capacidad laboral.

> Esas arbitrariedades pueden ocurrir no solamente mediante cesantías, sino también en materia de ascensos, y a fin de evitarlas las leyes que garantizan la estabilidad establecen un *escalafón*, precisando las normas para su aplicación (p. 859)

No obstante, tratándose de una institución que contribuía a la seguridad social de aquellos trabajadores del sector público que la gozaban y de los beneficios que por tal razón aportaban, así como por aplicación del principio de igualdad, la estabilidad comienza a amparar a otros sectores, en este caso a los trabajadores del sector privado como defensa contra los despidos injustificados.

En Venezuela, la protección de estabilidad laboral fue prevista, constitucionalmente, por primera vez en la CEUV de 1947, en su art. 62. Sin embargo, su mención es bastante amplia, general y vaga, y se hace en el marco de lograr una "mayor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo…", sin dejar claramente establecido si se prohibían los despidos injustificados o si únicamente se propendería a limitarlos o dificultarlos, pues sólo hace mención a que debe establecerse una protección a favor de los trabajadores que le garantice "…su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales".

No obstante, para ese entonces la LT vigente de 1936 contemplaba algunas indemnizaciones, tales como el preaviso y la antigüedad, que tenían como finalidad limitar el derecho arbitrario del patrono de despedir a sus trabajadores de forma injustificada y sin dar previo aviso legal, haciéndolo más oneroso y, luego, a partir de la promulgación de la CEUV en donde se prevé la estabilidad en una norma programática, el legislador reforma la LT introduciendo la institución de Auxilio de Cesantía, con el propósito, según señala la exposición de motivos del proyecto de reforma de la LT citada por Gonzalo (1998): "…de impedir o reducir al mínimo los

despidos injustificados, cuya frecuencia son causas de los problemas que en mayor cantidad se presentan en las relaciones obrero patronales" (p.14).

Como se dijo previamente, las reformas de la LT concernientes a la estabilidad tenían por finalidad hacer más oneroso el despido sin justa causa y de esta forma procurar garantizar la continuidad de las relaciones laborales, lo cual constituye las características típicas de lo que se conoce como estabilidad relativa o indirecta.

Luego, con el establecimiento de la dictadura de la junta militar de gobierno, presidida por Chalbaud en 1948, que tras su muerte fuese presidida por el civil Germán Suárez Flamerich en 1950 y, finalmente, con la instauración de la dictadura militarista perezjimenista desde 1952 hasta 1958, se vivió un largo período de estancamiento en cuanto a las transformaciones socio-laborales que venían ocurriendo en el país, incluso puede hablarse de una especie de retroceso pues se prohibió todo tipo de actividad sindical "…reduciendo al mínimo las conquistas de los trabajadores. Fue este un momento de nuestra historia en el cual Venezuela vivió un doloroso camino decenal plagado de frustraciones y voces ahogadas" (Gonzalo, 1998, p. 14). Es así como vemos que en la Constitución de 1953 se eliminó la consagración constitucional de la estabilidad laboral, lo cual constituyó un retroceso en el desarrollo histórico de este concepto (Pro, 2003).

Una vez restablecida la democracia, desde enero de 1958, en adelante, el principio de estabilidad laboral se consagró sólidamente en nuestro ordenamiento jurídico teniendo como base para esto las referencias de importantes resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con esta materia, tales como la Recomendación Nro. 119 de la Conferencia General de OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1963, y, posteriormente, el Convenio Nro. 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982, y su Recomendación Nro. 166, del mismo año; así como los logros obtenidos sobre esta

materia por parte de algunas organizaciones sindicales a través de contratos colectivos de trabajo y otras experiencias en el área del derecho social que fueron convirtiéndose en normas de carácter general.

Es así como vemos que en el año 1959, Arístides Calvani presentó ante la Cámara de Diputados un proyecto de Ley sobre Estabilidad en el Trabajo, que básicamente proponía regular, limitar y controlar el despido colectivo y la reducción de personal, lo cual, según la opinión de algunos de sus críticos, no satisfacía las aspiraciones de la clase trabajadora en materia de estabilidad laboral. El proyecto Calvani no logró ser aprobado por la mencionada Cámara y más bien fue objeto de modificaciones importantes por parte de la Comisión de Asuntos Sociales, de lo cual surgió un nuevo proyecto que fue presentado a la Cámara de Diputados en pleno en el año 1962.

El nuevo proyecto tenía por finalidad "…limitar la facultad de realizar despidos masivos…". Fue aprobado por la Cámara de Diputados, pero nunca fue discutido por la Cámara del Senado quedando en el olvido.

Asimismo, en 1961, se promulga una nueva Constitución que establece en su artículo 88 que "La Ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo ampare en caso de cesantía". Esta norma creó algunas controversias entre los partidarios de la opinión de que la única estabilidad posible es aquella que denominan absoluta o propia y que, por tanto, no cabe la posibilidad de implementar un sistema de estabilidad relativa pues a ésta no podría llamársele estabilidad sino sistema de obstáculos y limitaciones al poder irrestricto del patrono de despedir sin que mediare justa causa a sus trabajadores, principalmente haciéndolo más oneroso; y los partidarios de lo que se ha llamado estabilidad relativa o impropia.

Según los partidarios de la primera opinión, entre los que destaca Espinoza, las dudas que pudiera suscitar la redacción de la norma fueron aprovechadas por los "enemigos de la estabilidad" para:

> …argumentar, con éxito, por supuesto, que la Constitución no ordenaba garantizar la estabilidad, sino simplemente buscar fórmulas para una posible garantía. Y al mismo tiempo, para sostener que el pago de las prestaciones sociales, que eran, según ellos, una expectativa de derecho, era la compensación o indemnización, por el despido y, por lo tanto, el patrono no estaba obligado a reenganchar al trabajador despedido (Espinoza, 2011, p. 204).

No obstante, para otros, esta norma expresaba la clara intención del constituyente del 61 de consagrar la estabilidad relativa como regla general que rigiera las relaciones de trabajo dependiente en el país y otros, como Caldera, tenían una opinión ecléctica al respecto, pues consideraban que ésta era una norma programática que: "…en su primera parte, manifiesta una sentida aspiración general de la estabilidad absoluta, que el constituyente recomienda al legislador, y la segunda, consagra con rango constitucional, la estabilidad relativa, mediante la concesión de prestaciones e indemnizaciones en caso de despido" (citado por Gonzalo, 1998, p. 16); estas concesiones e indemnizaciones constituían una especie de amparo para el trabajador contra las consecuencias sociales de la cesantía, tendentes a crear obstáculos al despido sin causa, haciéndolo cada vez más oneroso y recubriéndolo de exigencias de orden formal, de manera que hicieran pensar con detenimiento al patrono antes de tomar la determinación.

A pesar de todas las discusiones que se suscitaron al respecto, posteriormente la Ley contra Despidos Injustificados de 1974 (LCDI 1974) y la LOT de 1990 disiparon las mismas al prever la posibilidad de despidos injustificados a cambio del

pago de una indemnización por despido, además de las prestaciones sociales y el preaviso que correspondiera según la ley.

Pero no puede dejar de recordarse que la LCDI tuvo su origen en el primer decreto presidencial de inamovilidad laboral dictado en Venezuela y sus dos prorrogas, que prohibían los despidos de los trabajadores en todo el territorio nacional y el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, por un lapso de 30 días continuos cada uno, el cual tenía como finalidad poner fin a las reacciones de algunos empresarios a los anuncios de medidas protectoras a la clase trabajadora realizados por el Presidente de la República de aquel entonces, Carlos Andrés Pérez, en su mensaje al Congreso de la República en fecha 19 de abril de 1974, que se concretaron en el despido de buena parte de sus trabajadores (Gonzalo, 1998).

Pudiera pensarse que es contradictorio afirmar que los decretos de inamovilidad laboral mencionados fuesen el origen de la LCDI, puesto que en ésta última lo que se regula es un sistema de estabilidad relativa, es decir, difiere del contenido de dichos decretos que se refieren a la inamovilidad temporal de la que gozaban los trabajadores objetos del mismo, sin embargo, debe recordarse que estos decretos fueron dictados en el marco de una situación irregular en la que muchos empresarios habían decidido realizar despidos masivos de sus trabajadores debido al anuncio de medidas protectoras de los trabajadores hecho por el Presidente de la República y, entre estas medidas cabe mencionarse un aumento de salario mínimo publicado en Gaceta Oficial Nro. 30.415, el 4 de junio de 1974 (Decreto presidencial Nro. 122).

A raíz de estas reacciones, surge la preocupación por evitar los despidos masivos, a lo cual se le intenta buscar solución, en primer lugar dictando los mencionados decretos de inamovilidad, pero siendo ésta una institución excepcional y temporal, no podía darle una solución definitiva al problema, por lo cual se recurre a una segunda solución, en este caso con el proyecto de ley propuesto por el Ministerio

del Trabajo de aquella época, que luego de haber sido objeto de algunas modificaciones en su discusión devino en la promulgación de la LCDI que estableció por primera vez en Venezuela una nueva forma de estabilidad que se denominó numérica, la cual tenía por finalidad impedir que el número de trabajadores de una entidad de trabajo se redujera por la voluntad unilateral e injustificada del empleador. El contenido de la estabilidad numérica estaba "…representado por la circunstancia de que cada trabajador despedido tenía que ser sustituido por otro con igual remuneración, con lo cual se lograba mantener el mismo número de fuentes de trabajo, de empleos, de ahí el calificativo de estabilidad numérica" (García, 1995, p. 39).

Adicionalmente, como se ha dicho antes, la LCDI preveía un sistema de estabilidad relativa, la cual era la modalidad acogida tradicionalmente por nuestro ordenamiento jurídico, así como por la mayoría de las legislaciones del mundo: "…con la única previsión adicional, de la obligación de pago de salarios caídos y el pago doble del preaviso, antigüedad y cesantía, en los casos de que se calificare el despido como injustificado" (Gonzalo, 1998, p. 23).

La LCDI fue objeto de infinidad de críticas, entre las cuales destaca el hecho de que le diera un poder que algunos autores, como Hildegard Rondón de Sansó, llaman indebidamente cuasijurisdiccional a comisiones tripartitas integradas por quienes no necesariamente tuviesen conocimientos jurídicos, necesarios para poder dirimir los conflictos que pudiesen presentarse con relación a la estabilidad laboral entre patrono y empleados, lo cual iría en contra de la garantía constitucional de ser juzgado por jueces naturales, que son los órganos que integran el poder judicial; además, el procedimiento que contempla ésta ley para la calificación de despidos por parte de estas comisiones tripartitas tenía infinidad de imprecisiones y en la práctica resultaba engorroso y largo, con lo cual se lograba el resultado contrario de lo que se esperaba con él que era el de hacerlo más expedito y breve, esto en parte por tratarse

de un cuerpo colegiado lo cual le suma dificultad al proceso de toma de decisiones; todo esto, a su vez, incrementaba la burocracia.

También se le criticó el hecho de que sólo regulaba situaciones de despido, protegiendo a aquellos empleados que eran víctimas de despidos injustificados mas no regulaba la situación de retiro justificado en los casos en que el empleado se veía en la necesidad de renunciar por no poseer condiciones de trabajo adecuadas. Sin embargo, por vía jurisprudencial se fue admitiendo la posibilidad de alegar retiros justificados a raíz de la polémica que surgió por la omisión legislativa de su regulación.

Por parte de los empresarios, se le critica a la LCDI que constituyó un incentivo para el ausentismo laboral y provocó el fenómeno de la rotación de personal entre las entidades de trabajo de manera que:

> …el trabajador, con el propósito de hacer efectivo el pago de las prestaciones dobles, incita a su despido, con perjuicio del interés de la Empresa y de la economía nacional …. han surtido efectos negativos en la producción y argumentan que 'siendo notable el desequilibrio entre el índice relativamente alto de desempleo y la escasez de mano de obra calificada, en ausentismo laboral contribuye al aumento del desequilibrio social' (Gonzalo, 1998, p. 29).

Tras haberse producido tantas críticas a la LCDI, surgió la LOT en 1990 que derogó lo previsto en aquella, eliminando la llamada estabilidad numérica y manteniendo el sistema de estabilidad relativa. La LOT preveía un nuevo procedimiento de estabilidad y además regulaba de manera expresa los casos de retiro justificado que no fueron tomados en cuenta por la LCDI. Esta ley fue objeto de una reforma en el año 1997, pero lo relativo a las normas de estabilidad no fue modificado en su esencia.

En el año 1999 se promulga la CRBV que es la que se encuentra vigente actualmente. En ella se modificó la redacción de la norma que contenía la consagración constitucional de la estabilidad laboral, quedando redactada de la siguiente manera: "Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos". Con esta nueva redacción, para algunos quedó muy clara y expresa la intención del constituyente del 99 de consagrar definitivamente la estabilidad absoluta que prohibía el despido sin justa causa, sin excepciones algunas que implicaran la posibilidad de un pago o indemnización de parte del empleador al trabajador para poder persistir en el despido, como estaba previsto en el sistema de estabilidad laboral relativa preconstitucional.

Sin embargo, en opinión de otros esta norma permitía la existencia del régimen de estabilidad laboral relativa. Para apoyar esta opinión argumentaban que cuando la norma hacía referencia a que se "dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado", el uso de la palabra "limitar" sugería que, si bien quedaba restringido el derecho del empleador a despedir injustificadamente, éste escenario no se prohibía, con lo cual, según esta interpretación, las normas prevista hasta el momento en la LOT que permitían el despido injustificado a cambio del pago de una indemnización tarifada por la misma ley, era absolutamente constitucional ya que, si bien permitía que se dieran los despidos injustificados, los limitaba al hacerlos más onerosos para el empleador imponiéndole la obligación en estos casos de pagar la indemnización que corresponda.

Entre los partidarios de la primera interpretación se encuentra Espinoza (2010), quien ha dicho, refiriéndose a la norma precitada que:

> No puede caber duda para un intérprete, medianamente informado de la teoría general de la estabilidad, de que se está refiriendo a aquellos casos donde el despido, aún siendo no justificado por la taxatividad,

> está legalmente autorizado; pero debe ser sometido a limitaciones de orden legal para que no se desborde la violencia… Es una garantía constitucional que se aplica ¿a quiénes? A los que tienen derecho a la estabilidad, que son los trabajadores permanentes que no hubieren sido exceptuados legítimamente. Y no puede haber duda alguna de que la estabilidad que se garantiza es la corrientemente llamada estabilidad absoluta, que es la que resuelve la injusticia del despido con su nulidad y con la restitución de la situación jurídica constitucional infringida; es decir, con el restablecimiento de la relación de trabajo quebrantada ilícitamente (p.229).

Es este sentido, cuando el autor habla de los despidos no justificados, pero legalmente autorizados, se refiere, según él mismo ha explicado, a aquellos casos de trabajadores que se encuentran exceptuados de la aplicación del régimen de estabilidad general, como podría ser el caso de los empleados de dirección, por ejemplo, los cuales, si bien no están amparados por la protección constitucional de estabilidad y, por tanto, pueden ser despedidos sin justa causa, no es menos cierto que el constituyente buscaba propender a limitar este tipo de despidos para protegerlos, aunque en un menor grado:

> …el constituyente no quería dejar cabos sueltos. Estaba consciente de que la protección de estabilidad en esos términos formulada, sólo protegía a los trabajadores permanentes no expresamente exceptuados por la ley y no quiso dejar totalmente desamparados a los que no cubría la garantía brindada; por eso,…introdujo la orden al legislador ordinario de disponer "*lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado*". Por supuesto, se refiere a limitar los despidos injustificados de los que no están protegidos por la estabilidad, porque a estos no se les puede despedir injustificadamente. Son las medidas

> para limitar las contrataciones transitorias, especialmente las de los contratos por tiempo determinado y para obra determinada; para garantizarles el salario durante todo el tiempo de la contratación, salvo que incurran en faltas que justifiquen un despido disciplinario; las medidas para limitar el uso del *ius variandi* a los casos verdaderamente necesarios… y cualquier otra prevención a morigerar de la violencia del poder privado, poder que parece tan infinito… (Espinoza, 2011, pp. 204).

Sin embargo, durante los primeros años de vigencia de la CRBV, el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) consideró que debía seguir aplicándose la normativa sobre estabilidad prevista en la LOT al considerar que estas normas preconstitucionales no eran contrarias a lo que establecía la CRBV y, por ende, que ésta era compatible con la estabilidad relativa que hasta ese entonces se venía aplicando como régimen general a los trabajadores permanentes. Es así como la Sala de Casación Social (SCS) del TSJ, en sentencia Nro. 1.119, de fecha 22 de septiembre de 2004, expediente Nro. 04-586, caso: Cándido Gabriel Álvarez Navarro contra Snacks América Latina Venezuela, S.R.L., con ponencia del magistrado Omar Mora, señala que: "…la permanencia o estabilidad en el trabajo se garantiza conforme al sistema o régimen consagrado en los artículos 112 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo (estabilidad relativa)…" (Recurso de control de la legalidad, párr. 29).

No obstante, en fecha 25 de abril de 2007 el Presidente de la República, Hugo Chávez Frías, dictó el decreto Nro. 5.306, aprobado en Consejo de Ministros, contentivo del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo (LOET, 2007), y su correspondiente exposición de motivos, dictado con base en los numerales 1 y 4 del artículo 1 de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las Materias que se Delegan, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela

N° 38.617 del 1 de febrero de 2007, el cual fue remitido a la Sala Constitucional (SC) del TSJ en fecha 26 de abril de 2007 y recibido por esta el 2 de mayo de 2007 con el propósito de obtener pronunciamiento acerca de la constitucionalidad del carácter orgánico que se le había atribuido al Decreto-Ley.

El mencionado Decreto-Ley tenía por finalidad consagrar el sistema normativo relativo a la protección de estabilidad laboral absoluta, con lo cual se prohibía el despido libre que hasta ese entonces estaba permitido a cambio del pago de una indemnización al trabajador por parte del patrono que suplía la garantía de estabilidad laboral, de conformidad con el art. 125 de la LOT.

Pero, adicionalmente se preveía la imposibilidad de que los trabajadores fuesen trasladados y desmejorados de sus condiciones de trabajo sin que mediare justa causa previamente calificada como tal por un Inspector del Trabajo, con lo cual, todo parece indicar que, más que establecer un régimen de estabilidad absoluta, lo que se buscaba era imponer un régimen de inamovilidad continuada e indefinida, lo cual es absolutamente contrario a lo que se define por inamovilidad que, según se explicó en el capítulo anterior, se trata de una institución excepcional y temporal y, por tanto, no podría tenerse como la regla general aplicable a la gran mayoría de los trabajadores, como sí sería el caso de la estabilidad. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el origen de esta ley viene por la intención de darle continuidad a una serie de decretos presidenciales de inamovilidad laboral que venían dictándose de manera ininterrumpida desde hacía varios años atrás y que, según Espinoza (2010), si bien cumplieron con su cometido al principio, evitando que los empleadores tomaran represalias en contra de los trabajadores tras dictarse medidas que constituían beneficios reivindicativos para los trabajadores como aumento del salario mínimo entre otros, luego se deformó su finalidad y produjo el efecto contrario al esperado.

Debe tenerse en cuenta, además, que con este Decreto-Ley se le quitaba la facultad a los tribunales del trabajo de dirimir las controversias que pudiesen surgir

respecto a la estabilidad laboral, implantándose una especie de "justicia administrativa", aunque éste no sea el término ideal porque sólo los tribunales de la República tienen jurisdicción, es decir, son los únicos que pueden administrar justicia a través de sus decisiones. En este sentido, no puede olvidarse que los Inspectores del Trabajo son funcionarios de libre nombramiento y remoción por parte del Ejecutivo, lo cual podría influir en la garantía de imparcialidad, que es necesaria en las decisiones que les tocaría tomar.

No obstante, en fecha 31 de julio de 2008, la SC del TSJ, en sentencia Nro. 1.252, Exp. 08-0953, con ponencia de Luisa Estela Morales Lamuño, se pronunció con respecto a la solicitud de pronunciamiento que le hiciere el Presidente de la República sobre la constitucionalidad del carácter orgánico del mencionado Decreto-Ley, de conformidad con el art. 203 de la CRBV, declarando improcedente el carácter orgánico que se le había atribuido, a pesar de que en la exposición de motivos del mismo se argumentaba que el carácter orgánico de esta ley provenía de un mandato constitucional, ya que debía considerarse la estabilidad en el trabajo como un derecho humano fundamental, según los ideales consagrados en la Carta Magna. Una vez fue rechazada su organicidad, y a pesar de haber quedado aprobada como ley especial, ésta nunca fue publicada y, por tanto, nunca entró en vigencia.

Finalmente, en fecha 7 de mayo de 2012 fue publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6076 Extraordinario el Decreto Presidencial Nro. 8938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, derogando a la LOT y despejando cualquier duda que pudiera existir sobre el tipo de estabilidad que acogía la legislación venezolana al prever definitivamente un régimen de estabilidad absoluta que, valga decir, difería en parte de lo que se había intentado prever en el proyecto de la LOET que nunca llegó a entrar en vigencia. Todo lo relacionado con el régimen de estabilidad laboral previsto tanto en la LOT como en la LOTTT se estudiará en detalle más adelante.

Definición de estabilidad laboral. La estabilidad laboral es un concepto más o menos complejo, puesto que no hay consenso en la doctrina sobre lo que significa de manera exacta e inequívoca, ni sobre las consecuencias a las que conlleva, ni sobre su clasificación, aunque sí hay rasgos generales en los que la mayoría de los autores están de acuerdo como lo es su finalidad de proteger al trabajador de despidos injustificados. Es por eso que, a los fines de nuestra investigación debemos tomar en cuenta, además de la definición legal contenida en el artículo 85 de la LOTTT, las definiciones hechas por algunos doctrinarios que consideramos son afines a la mencionada definición legal y con las cuales comulgamos, por tanto, a partir de las mismas cimentaremos nuestra investigación. Es así como tenemos la definición hecha por Carballo (2011), según el cual:

> La estabilidad es un derecho no patrimonial que le asegura al trabajador el poder de permanencia en su puesto de trabajo …. garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa como tal, ya que los trabajadores y las trabajadoras adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también el desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral (p. 140).

Por su parte, Cabrera (2014) define la estabilidad como:

> …el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo, limitando toda forma de despido *no justificado*. Por tanto, este derecho se contrapone como una limitación al poder discrecional del empleador de despedir de forma arbitraria o sin causa que lo

> justifique de las faltas o causales justificadas de despido establecidas en el art. 79 LOTTT (p.186).

Pero a la vez, este autor también lo define como una garantía, ya que más adelante explica que dicha protección opera luego de que el trabajador que goza de estabilidad haya sido despedido sin incurrir en causa justa, en cuyo caso éste podría solicitar "…la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley (art. 86 LOTTT), ante el tribunal del trabajo, a menos que disfrute de 'inamovilidad' en cuyo caso debe acudir al órgano administrativo 'Inspectoría del Trabajo'" (Cabrera, 2014, p. 186).

En este orden de ideas García (1995) ha opinado que la estabilidad "es la institución jurídico-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" (pp. 29-30). Mientras que De La Cueva, citado por De Buen (2009), ha dicho que la estabilidad:

> Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, que hagan imposible su continuación (pp. 194-195).

De estas concepciones que hemos citado, vemos que por una parte la estabilidad laboral es considerada un derecho, que se encuentra reconocido constitucionalmente en el artículo 93 y previsto, además, como un derecho fundamental y humano, al ser presupuesto necesario para el pleno ejercicio del derecho al trabajo, por instrumentos internacionales ratificados por Venezuela tales como el Convenio Nro. 158 de la OIT; también es considerado un principio y, por

otra parte, se le define como una garantía constitucional o lo que es igual decir que es un medio o instrumento a través del cual se satisface un interés superior, que vendría a ser el derecho al Trabajo. Esta última concepción es también apoyada por Alfonzo (2009), quien ha dicho que: "la *estabilidad* consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo" (p.305).

Por su parte, Deveali (1977) considera que "el derecho a la estabilidad ha aparecido como defensa contra el despido arbitrario, como un medio para limitar el poder discrecional del empleador y al mismo tiempo ofrecer una relativa tranquilidad económica a sus dependientes" (p.862).

Pero debe tenerse en cuenta que, en la mayoría de las definiciones se hace hincapié en que la garantía de estabilidad existe siempre y cuando el trabajador no incurra en una de las causas justificadas de despido que establece la ley, ya que, en caso contrario, daría motivos legítimos al empleador de prescindir de sus servicios sin derecho a reenganche ni indemnización de ninguna especie, así lo ha expuesto Ruprecht (1979) quien ha señalado que al referirnos a la estabilidad:

> …lo hacemos en el concepto de que garante al trabajador la permanencia en empleo mientras dure su buena conducta laboral y no se dan los casos previstos en la ley para autorizar su disolución. Si a pesar de ello es despedido, tiene derecho a que se le reintegre a su puesto (p. 642).

En el caso de Pérez (2004), éste ha elaborado el concepto en base al análisis literal del significado de la palabra estabilidad, señalando en este sentido que es posible referir:

> …la idea de estabilidad a la duración, algo es estable cuando permanece, cuando dura o, en términos negativos, cuando no es efímero; pero también cabe referirla a la seguridad, es decir, a que

> determinadas realidades tuvieran una existencia segura, lo que equivaldría a que sus vicisitudes fueran predecibles (pp. 20-21).

Por otra parte, podemos mencionar dos conceptos muy parecidos esgrimidos, el primero de ellos, por González, y el segundo, por Petit. González (2004) ha dicho que la estabilidad laboral es "el derecho de permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, la cual puede vulnerarse cuando exista una causa legal que justifique el despido" (p.479). Y en este mismo sentido se ha pronunciado Petit (1999) al sostener que:

> La estabilidad laboral, tal como está concebida, es un derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, requiriéndose que para su despido, se le califique su 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 (pp. 18-19).

En opinión de De Buen (2009), la estabilidad en el empleo debe entenderse como:

> …el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando (p. 195).

Meza (2008, pp.363-364) define la estabilidad como:

> …el derecho a conservar el empleo mediante la protección del trabajador contra la terminación arbitraria y unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, esto es, el derecho del trabajador a mantener el contrato de trabajo de acuerdo a la modalidad que se hubiere convenido (por tiempo indeterminado, a tiempo determinado o para una obra determinada).

Asimismo, cabe destacar que algunos autores exaltan la necesidad de proteger la estabilidad de los trabajadores porque es a través de esta que se puede ejercer el derecho al trabajo, ya que si el trabajador no tiene garantizado su empleo y, por consiguiente, su sustento y el de su familia, no podría hablarse del ejercicio del derecho al trabajo ya que éste podría ser vulnerado sin que mediara alguna causa justa que lo privara de este derecho. En este orden de ideas, Carballo ha hecho un análisis de lo que para el derecho del trabajo significa la estabilidad laboral:

> …queda en evidencia que la estabilidad en el empleo se erige en condición de eficacia del propio derecho del trabajo: sin aquella resultará imposible garantizar al trabajador la igualdad, la integridad, la dignidad y la libertad que dicha disciplina jurídica impulsa en el plano de las relaciones de trabajo (Carballo, 2011, p. 145).

Más adelante continúa sosteniendo esta idea explicando lo siguiente:

> …el derecho del trabajo ha de propiciar la preservación del vínculo laboral mediante la represión del despido incausado o *ad nutum*, que constituye la estabilidad en el empleo propiamente dicha o *stricto sensu*, y otro conjunto de medidas adecuadas a la satisfacción del referido objetivo…

> …la estabilidad en el empleo rebasa las consideraciones patrimoniales que el derecho común destina a la resolución contractual, para alcanzar el estatus de premisa de la tuición que el derecho del trabajo ofrece a la persona que presta servicios bajo la dependencia y por cuenta de otro (Carballo, 2011, p. 146).

En este mismo sentido, Ortiz (1997) ha expresado que la estabilidad:

> …es una garantía establecida por la Constitución de la República para proteger el derecho al trabajo, y en este sentido implica que el trabajador no puede ser despedido sino por justa causa, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo salvo a través de los procedimientos establecidos por la ley (p. 100-101).

Respecto a este concepto, sólo diferimos en cuanto a la referencia que hace a la imposibilidad de desmejora en las condiciones de trabajo, puesto que, en caso de admitir esto como parte de dicho concepto estaríamos asimilando la estabilidad a la inamovilidad, lo cual sería incorrecto pues se trata de dos instituciones del derecho laboral completamente diferentes, sin embargo, en virtud del principio de la progresividad de los derechos laborales, debe entenderse que las desmejoras injustificadas de las condiciones de trabajo son contrarias a la ley y a la Constitución, pero no por tratarse de un elemento que garantice la estabilidad laboral, sino por contrariar el principio constitucional de progresividad de los derechos laborales, por lo cual, sólo podría permitirse siempre y cuando se planteara a cambio de alguna otra mejora en el ámbito laboral que la compensara, con lo cual no podría verse como una desmejora propiamente dicha sino como un cambio o variación en las condiciones de trabajo.

Finalmente, no podemos dejar de citar la concepción de estabilidad laboral propuesta por Espinoza (1969), la cual nos parece la más completa y atinada, absolutamente acorde con nuestra investigación:

> La estabilidad es una institución que refleja el interés social en la conservación de las relaciones laborales, en el sentido de que ningún trabajador dependiente puede ser válidamente despedido de su trabajo sin justa causa fundada en su conducta, en sus deficiencias personales o en exigencias perentorias de orden económico o técnico de la empresa, con la garantía de poder impugnar el despido que considere injustificado por ante un organismo dotado de competencia para hacer efectivo su reenganche (p. 16).

Más adelante concreta lo antes dicho sosteniendo que:

> …consiste en la eliminación de la facultad ilimitada del patrono para dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral y en sustituirla por un derecho restringido a los casos en que exista una causal justa que podría ser originada por la conducta antijurídica o asocial del trabajador; pero que podría también serlo en situaciones personales que hagan al empleado inhábil para el trabajo o que reduzcan de tal manera sus aptitudes laborales, que su mantenimiento en el servicio constituya una carga sensiblemente onerosa para el patrono, y también, en razones de orden técnico o económico realmente impostergables que impongan al patrono la necesidad de proceder a la eliminación del cargo ocupado por el trabajador en la empresa (Espinoza, 1969, p. 17).

Caracterización de la estabilidad laboral. Luego de haber revisado algunas definiciones y conceptos expuestos por la doctrina patria y la extrajera, se pudo

observar que existen algunas características o aspectos básicos que determinan a la institución de estabilidad laboral y que son comunes a la mayoría de los conceptos, entre las cuales pueden mencionarse las siguientes:

Duración indefinida. A diferencia de lo que ocurre con la inamovilidad que es limitada por un tiempo definido por la ley o el decreto que la establezca, la estabilidad no tiene una duración determinada, protege al trabajador indefinidamente por todo el tiempo que se mantenga prestando servicios en relación de dependencia a su patrono, salvo que estas circunstancias cambien, bien porque haya dejado de prestar servicios por retiro o por despido justificado u otras causas previstas en la ley como el caso fortuito o la fuerza mayor; o bien por haber pasado a desempeñar un cargo de dirección, los cuales se encuentran expresamente excluidos por la ley de la aplicación del régimen de estabilidad; o por comenzar a gozar de inamovilidad laboral en razón de desempeñar un cargo sindical que lo invista de dicha protección, o por fuero de maternidad/ paternidad, entre otros casos que impliquen inamovilidad (por el tiempo que ésta dure), etc.

No obstante, debe tenerse en cuenta la excepción de los casos de contratos de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, en los cuales el trabajador también goza de estabilidad, pero no de forma indefinida sino por el tiempo que haya previsto el contrato o hasta finalizar la obra que se haya previsto en él, respectivamente.

Generalidad.

Desde el punto de vista de la persona amparada. Las personas amparadas por esta protección son la mayoría de los trabajadores, es decir, aquellos que prestan sus servicios de forma dependiente y que no ocupen cargos de dirección o estén protegidos con inamovilidad por cualquiera de las razones que admite la ley. Esto significa que se aplica a la generalidad de los trabajadores y no a un grupo particular

en razón de alguna característica especial que posean, como sí sería el caso de la inamovilidad por ejemplo.

Desde el punto de vista de la protección en sí. La estabilidad viene a ser la protección que se aplica por regla general, es decir, es la protección normal de todos los trabajadores dependientes, a diferencia de la inamovilidad, por ejemplo, que se trata de una protección especial aplicable por vía de excepción en determinados casos previstos por la ley.

Interpretación restrictiva. Siendo que la estabilidad es una protección que se considera la norma general, la interpretación de las normas que la regulan es amplia siempre que favorezca al trabajador, en virtud del principio pro operario que se aplica cuando existiera alguna duda o laguna legal que debiera ser resuelta por vía de interpretación, admitiendo incluso la vía analógica.

Renunciabilidad. La estabilidad laboral es probablemente el único derecho laboral renunciable, ya que la irrenunciabilidad de los derechos laborales es un mandato constitucional previsto de forma expresa en el art. 89 numeral 2 de la CRBV. Sin embargo, sería imposible sostener que la estabilidad es un derecho laboral irrenunciable porque de esta forma se le prohibiría al trabajador retirarse libremente a su empleo cuando lo juzgue conveniente; esto sería lo mismo que afirmar la existencia del trabajo forzoso o esclavitud, la cual fue abolida en Venezuela y en la mayoría de los países del mundo hace muchísimos años atrás.

Por tanto, en virtud de la libertad de empleo que garantiza nuestra Constitución y las leyes, todos los trabajadores son libres de poner fin a cualquier relación de trabajo que consideren pertinente y de esta manera renunciar a la protección de estabilidad laboral de la que gozan por disposición constitucional.

Causalidad legal (sin calificación previa). La estabilidad sólo deja de proteger al trabajador cuando éste incurre en una causa justificada de despido prevista

taxativamente en la ley, bien por incurrir en una conducta antijurídica; o por razones técnicas y económicas de la entidad de trabajo que la obligan a sustituir la mano de obra humana por tecnología que implique una considerable disminución de los costos de producción; o por causo fortuito o de fuerza mayor; o en los casos en que el trabajador pasa a ocupar un cargo de dirección dentro de la entidad de trabajo; o cuando comienza a gozar de la protección de inamovilidad, en este último caso, el trabajador puede recuperar la protección de estabilidad una vez cese la causa o circunstancia que constituye el supuesto legal que lo coloca dentro de la protección de inamovilidad laboral.

Además, debe acotarse que la calificación de despido justificado, por lo menos en Venezuela, no se hace previo al despido, como sí ocurre en los supuestos de inamovilidad laboral, sino que el patrono despide al empleado al considerar que tiene causas justificadas para ello y hace la notificación del mismo ante el tribunal correspondiente, y sólo en caso de que el trabajador considere que el despido fue incausado es que éste tiene la posibilidad de acudir ante el tribunal laboral para solicitar que se le califique su despido como injustificado y, en consecuencia, sea reenganchado en su puesto de trabajo, salvo que el trabajador prefiera no volver a su empleo y recibir una indemnización por parte del empleador.

Aplicable al trabajo dependiente. Como se ha mencionado previamente, la estabilidad sólo es procedente en los casos de empleos subordinados, es decir, protege únicamente a los trabajadores dependientes, esto significa que trabajan bajo régimen de ajenidad, lo cual implica que los frutos de su trabajo los produce a favor de su patrono y no de sí mismo. Por tanto, se entiende que aquellas personas que trabajan por cuenta propia y de manera independiente están excluidas de la aplicación de las normas de estabilidad laboral ya que, lógicamente, sería imposible obligarlo a sí mismo para que se mantenga de manera estable realizando la labor en la cual se desempeña.

Formas de estabilidad laboral. En la doctrina se han hecho diversas clasificaciones de la estabilidad laboral. Así vemos como, por ejemplo, Pérez (2004) habla de la existencia de una *estabilidad en el trabajo o en la actividad*, una *estabilidad en la empresa* y una *estabilidad en el puesto de trabajo*. La primera de ellas viene a ser el concepto más amplio:

> …quedando referida al trabajo sin adjetivos, es decir, que no se constriñe a la prestación de servicios dependientes y por cuenta ajena, sino también a otras formas como señaladamente el trabajo autónomo e, incluso, a períodos donde no hay una prestación de servicios activa, sino lo contrario, períodos de inactividad dedicados sobre todo a la formación del trabajador (p.22).

La segunda clasificación que menciona Pérez, se refiere más bien a la permanencia concretamente en una entidad de trabajo en particular y está referida específicamente al trabajo subordinado:

> …suele imponer el contrato indefinido como fórmula tipo de relación laboral en cuyo seno se protege el despido injustificado del trabajador con mayor o menos intensidad; grado de intensidad que permite una subclasificación entre sistemas de estabilidad real u obligatoria según pueda o no el empresario sustituir el despido injustificado por una indemnización (Pérez, 2004, p. 23).

La última clasificación hecha por éste autor, implica el derecho del trabajador, no sólo a permanecer en una entidad de trabajo en concreto, sino, además, a permanecer en el mismo puesto de trabajo, constituyendo ésta el tipo más rígido en relación a los mencionados previamente.

No obstante, la anterior clasificación no es la más ampliamente aceptada. La mayoría de los doctrinarios coinciden en clasificar la estabilidad de dos maneras

principales pero atribuyéndoles nombres diferentes. Esta clasificación más aceptada en la siguiente:

Estabilidad absoluta, propia, real, perfecta o reforzada. En palabras de Bontes (2013), es aquella en la que: "…no se permite el pago por equivalente o indemnizatorio en caso de despido injustificado o sin causa, sino que obliga necesariamente al cumplimiento a través del reenganche del trabajador" (p. 37). Asimismo, Hung (1979) ha dicho que este tipo de estabilidad consiste: "…en la imposibilidad jurídica de proceder al despido del trabajador" (pp. 35-36), lo cual es congruente con lo afirmado por De Buen (2008) quien ha dicho que la estabilidad absoluta "…permite al trabajador permanecer en el empleo mientras sea capaz de laborar, salvo que fuere despedido con justa causa" (p.339).

Al respecto, Carballo (2013) comenta:

> …la infracción del régimen de *estabilidad absoluta* supondría la nulidad de la medida extintiva del vínculo laboral y el consecuente deber patronal de reparar de modo perfecto el daño causado, es decir, restituir la situación jurídica infringida mediante la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo (p. 81).

Por su parte, Vázquez citado por Petit (2005), afirma que este tipo de estabilidad se da: "cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantice la reincorporación efectiva del trabajador" (p.16), lo cual es apoyado por Plá (1978), quien ha sostenido que la estabilidad absoluta "…se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador" (p.251)

Meza (2008) además, ha dicho que: "…cuando al despido se le sanciona como nulo se suele estar en presencia de un régimen de estabilidad llamada <<absoluta>>,

donde el patrono suele estar obligado a cumplir forzosamente la reinstalación del trabajador" (p. 366). Y más adelante complementa esta idea al explicar que esta forma de estabilidad:

> Se caracteriza principalmente por evitar el despido o dejarlo sin efecto -generalmente bajo sanción de nulidad-, mediante el reconocimiento del derecho a la reincorporación, reinstalación o reenganche del trabajador, que resulta forzoso ya que el patrono no podría eludir su cumplimiento sustituyendo dicha reinstalación por el pago de indemnización alguna. Se trata de aquellos casos en que los trabajadores no pueden ser despedidos por el empleador a menos que exista un justo motivo para ello …. el despido o terminación infundada resulta irregular y por ende nula, ineficaz, sin efectos extintivos sobre el contrato de trabajo, que debe continuar ejecutándose, lo que se materializa precisamente con la reincorporación del laborante (Meza, 2008, pp. 366-367).

Estabilidad relativa, impropia, aparente, imperfecta o básica. En este caso, Alfonzo (2009), ha explicado con absoluta claridad, que la estabilidad relativa: "engendra, tan sólo, derecho a una indemnización 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" (p. 305). O lo que dicho en otras palabras, está:

> …referido a la posibilidad de en caso de despido injustificado, poder pagar una indemnización y no tener que cumplir con la restitución del trabajador a su puesto, es decir, el empleador tenía la posibilidad de despedir al trabajador, independientemente de la existencia o no de causa justa, siempre y cuando indemnizara al trabajador de acuerdo a la tarifa legal (Alfonzo, 2009, p.36).

En este mismo orden de ideas, Villasmil (1991) ha explicado que la estabilidad relativa o impropia: "…envuelve, en principio, una prohibición de despidos injustificados, pero que autoriza al empleador para efectuar despidos sin justa causa, mediante el pago al trabajador de una indemnización especial" (p.266), lo cual, en palabras de Miek (2004): "Se trata del sistema de ilicitud pero de 'validez' del despido injustificado porque el negocio extintivo unilateral es en sí mismo inmodificable por el control judicial ulterior" (p. 228). De Buen (2008), por su parte, dice que la estabilidad relativa "…declara legal el despido inclusive aún sin causa aunque con responsabilidades económicas para el patrón" (p. 339).

Según Carballo (2011) la eventual infracción de la estabilidad relativa:

> … entrañaría el deber patronal de resarcir el daño causado mediante el pago de indemnizaciones u otras reparaciones adecuadas, o incluso la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo por iniciativa del empleador (en ningún caso por requerimiento del trabajador)… el despido *ad nutum* es susceptible de perfeccionamiento jurídico mediante el pago a la víctima de indemnizaciones o compensaciones adecuadas, mientras que la reinstalación en el puesto de trabajo constituye- si acaso- una opción patronal (p. 152).

También Martini, citado por Petit (2005), ha definido la estabilidad relativa como:

> …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 pates contratantes (p. 23).

Por su parte, Meza (2008), define la forma de estabilidad laboral en razón de las consecuencias jurídicas que acarrea, pues, según ha dicho, en la estabilidad relativa: "…al despido se le sanciona como simplemente improcedente o injustificado.… generalmente el empleador puede evitar el reintegro del trabajador o su puesto de trabajo mediante el pago de una indemnización" (p.366). Y más adelante amplia la definición de estabilidad relativa como:

> …aquellos casos en los que simplemente se colocan obstáculos al empleador procurando reducir los despidos, incrementando su costo como una sanción al empleador que pretenda prescindir arbitrariamente de sus trabajadores; se le llama también <<estabilidad impropia>> porque precisamente no impide que ocurran los despidos injustificados, ya que el patrono puede terminar unilateralmente el contrato aunque no exista una causa justificada para ello, sólo que para él surge la obligación de indemnizar al trabajador despedido (Meza, 2008, p.375).

No obstante, hay autores, como es el caso de Espinoza (2008), que defienden la posición de considerar que la única estabilidad existente es la estabilidad absoluta, y en Venezuela esto es aún más claro y evidente desde la entrada en vigencia de la CRBV, por tanto, es imposible pensar que exista la posibilidad de que el patrono pueda despedir arbitrariamente a cambio del pago de una indemnización.

Espinoza considera que sólo existe un tipo de estabilidad, es decir, que la distinción que ha sido ampliamente aceptada a nivel doctrinario entre estabilidad absoluta y relativa no debe existir, puesto que, en su opinión, es imposible considerar que un trabajador está protegido con garantía de estabilidad por el hecho de que la ley le garantice que en caso de despido injustificado el patrono, al persistir en el despido sin causa, lo indemnice con el pago de determinada cantidad de dinero prevista en la ley (lo que se ha conocido como estabilidad relativa o indirecta):

> …cuando el patrono puede hacer semejante sustitución no puede hablarse de estabilidad; y, aún cuando no podemos negar que la tendencia a hablar de estabilidad indirecta en ese caso logró generalizarse, no sólo en la doctrina, sino también en la legislación y hasta en la contratación colectiva, no tenemos ninguna duda de que la llamada estabilidad absoluta (o real, como diría Pérez Rey), es la garantía que consagra la Constitución en su artículo 93, reforzado por el artículo 89, numeral 4, que declara que <<toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno>>; que reitera con fortaleza la parte final del propio artículo 93, que categórica y textualmente dice: <<Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos>> (p.280).

Al considerar que cualquier despido sin justa causa es absolutamente nulo, sostiene que el patrono tiene la obligación de:

> …reponer el bien jurídico infringido mediante la restitución de la relación de trabajo al estado en que se encontraba para el momento del acto inválido, que no es un reenganche, sino la regeneración de las obligaciones fundamentales de la relación de trabajo: prestación de servicio por el trabajador y pago del salario por el patrono, idea que es completa cuando se entiende que el trabajador cumple con la suya con solamente poner a disposición del empleador su energía de trabajo para que éste tenga el derecho de utilizarla dentro de la racionalidad del ejercicio de todos los derechos subjetivos, pero devenido siempre al pago de la remuneración (Espinoza, 2008, p. 281).

Esta opinión es compartida por De Buen (2009) quien ha dicho que la estabilidad relativa no es estabilidad:

> Se trata del precio de la libertad del empleador para despedir. Porque si la estabilidad se entiende como expresión de la defensa del supremo derecho al trabajo, lo que está en juego es una compensación de daños y perjuicios que evidentemente no sustituye a ese derecho ni aún en la hipótesis no admitida de que se pudiera aceptar que el sistema indemnizatorio es un sustituto precario del seguro de desempleo (p.195).

De Buen, en este planteamiento sigue la posición de Russomano quien considera que si "…el empleador puede dar de baja al trabajador mediante un costo económico, no es, en rigor, estabilidad" (De Buen, 2009, p. 194), por tanto, en opinión de este autor no existe la llamada estabilidad relativa.

No obstante, también es posible encontrar en la doctrina posiciones aún más radicales, como el caso de Ruprecht quien ha dicho que no existe estabilidad con adjetivos, es decir, que no existe ni la absoluta ni la relativa, sólo existe la estabilidad y restricciones al despido incausado. En su opinión:

> …la llamada estabilidad absoluta no existe, pues en caso de justa causa o sea por razones de fuerza mayor, la disolución puede producirse. Decir estabilidad relativa es un contrasentido, pues si cabe el despido con el simple pago de una indemnización, no se puede hablar de estabilidad; hay solamente una sanción por el incumplimiento del contrato.
>
> …cuando nos referimos a la estabilidad, lo hacemos en el concepto de que garante al trabajador la permanencia en el empleo mientras dure su buena conducta laboral y no se dan los casos previstos en la ley para autorizar su disolución. Si a pesar de ello es

despedido, tiene derecho a que se le reintegre a su puesto (Ruprecht, 1979, pp. 641-642).

Por último, otros autores, como es el caso de Villasmil (1991), a las dos formas de estabilidad más aceptadas que fueron explicadas previamente agregan otras como *la estabilidad plena* y *la estabilidad numérica*, entendiéndose por la primera como la que "protege a cada trabajador específico" y por la segunda la que "protege la estabilidad del número de empleos existentes, pero admite la sustitución de un trabajador por otro" (pp.265-267).

No obstante, a los efectos de nuestra investigación, el único concepto relevante viene a ser el de la estabilidad absoluta, ya que desde la entrada en vigencia de la LOTTT, es el único régimen posible y aplicable, previsto en nuestro ordenamiento jurídico y contrario a la realidad que imperaba antes de la promulgación del mencionado texto normativo. Así lo deja claro García (2012) al afirmar:

> Con la nueva concepción impuesta por la Ley, resulta inútil la distinción entre estabilidad absoluta o propia o estabilidad relativa o impropia, porque ahora rige una estabilidad absoluta; ya el patrono no puede zafarse de la obligación de reenganchar pagando a su voluntad de manera facultativa, una cantidad de dinero por concepto de los derechos laborales del trabajador, no puede ahora resarcir económicamente al trabajador para impedir el reenganche (p. 202).

Régimen Legal de la Estabilidad Laboral Previsto en la Legislación Laboral de 1990

A los fines de iniciar el análisis del régimen de estabilidad laboral que regía en Venezuela para el año 1990 es necesario tener en cuenta, en primer lugar, lo que preveía en relación a este tema la CRV vigente para ese momento, cuyo art. 88 rezaba

lo siguiente: “La ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía”. A raíz de esta redacción, muchos doctrinarios consideraron que era clara la postura del constituyente del 61 en cuanto a prever el régimen de estabilidad laboral que se conoce como relativa o impropia, es decir, aquella que si bien propendía a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajado salvo que mediara una causa justificada de despido, no prohibía el despido incausado, pues éste era posible siempre y cuando el empleador pagara una indemnización económica al trabajador.

Esta interpretación surge en razón del uso de la palabra “tendientes” por parte del constituyente, que según el Diccionario de la Real Academia Española es el adjetivo de “tendente” que a su vez es un adjetivo cuyo significado es que “tiende a algún fin” y la palabra “tiende” viene de “tender”, del latín *tendĕre,* la cual, en una de sus acepciones significa “propender, referirse a algún fin”, es decir, según esta interpretación el constituyente sólo prevé la intención de que la legislación venezolana tienda, propenda o se aproxime al fin último que es la garantía absoluta a la estabilidad.

Asimismo, el uso de la frase “establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía”, en opinión de la mayor parte de la doctrina, hacía referencia a la compensación o indemnización que el patrono debe pagarle al trabajador que es despedido sin justa causa, ya que el término “cesantía” es comúnmente utilizado en el derecho del trabajo, incluso a nivel internacional, como sinónimo de despido incausado y cuando el artículo mencionado se refiere a amparo de cesantía, todo parece indicar que se refiere a este tipo de indemnización que sólo es posible en un régimen de estabilidad laboral relativa o impropia.

Pero, más allá de cualquier interpretación doctrinaria que pudiese haber de este artículo, el legislador no deja lugar a dudas respecto a este tema cuando en la LOT del 90 prevé con absoluta claridad la regulación de la institución de estabilidad laboral relativa o impropia, que además era la que tradicionalmente se venía aplicando en Venezuela desde el surgimiento del derecho laboral en nuestro país. Es así como vemos que en el art. 98 de la LOT se prevé que el despido, entre otras, es una forma de terminación de la relación laboral, para luego especificar en el art. 99 que existen dos formas de despido: el justificado y el injustificado.

La cuestión relevante no es el hecho que el legislador reconozca la posibilidad de que se dé el despido injustificado sino que éste es considerado como lícito al permitir que se produzca, puesto que en el art. 104 de la LOT se establece el derecho al preaviso que tendrá el trabajador que haya sido despedido injustificadamente o, en su defecto, el cómputo del mismo en la antigüedad del trabajador así como el pago del salario que percibiría el trabajador durante el lapso del preaviso que establece la ley (art. 106 LOT). Asimismo, el art. 105 LOT preveía que el despido debía ser notificado por escrito indicando la causa en que se fundamentaba, en caso de que la hubiera, es decir, se admite claramente el despido incausado.

No obstante, el art. 112 de la LOT preveía que: "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" agregando además que: "Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación" para luego excluir de forma expresa de este privilegio a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos, por tanto, se entiende que se establece un régimen de estabilidad laboral general, sin que se especifique si se trata de estabilidad relativa o absoluta.

Sin embargo, más adelante, el art. 125 LOT preveía la posibilidad de que el patrono persista en su propósito de despedir al trabajador, aún cuando se haya calificado el despido como injustificado por parte del Juez de Estabilidad Laboral, tras haberse agotado el procedimiento previsto en la ley, en cuyo caso con el pago de una indemnización que corresponde al doble del monto de prestaciones sociales y el doble del preaviso en los casos de los literales A), B) y C) del art. 104 LOT o el equivalente al preaviso en los casos de los literales D) y E) del mismo art., además del pago de los salarios que éste haya dejado de percibir durante el tiempo que haya abarcado el procedimiento, las prestaciones de antigüedad previstas en el art. 108 LOT y el monto que corresponde al pago del preaviso previsto en el art. 104, el empleador habría cumplido con lo estipulado en la ley para garantizar el bienestar del trabajador en lo que respecta a la estabilidad laboral al suplir esta garantía con una indemnización económica.

Incluso, el art. 126 LOT preveía la posibilidad de que el pago de estas indemnizaciones se hiciera al momento del despido sin tener que llegar a la instancia judicial para que determine si éste es o no justificado o, habiendo llegado a éste, en el transcurso del procedimiento sin que haya concluido, en este último caso pagando adicionalmente los salarios que el trabajador haya dejado de percibir durante el tiempo que haya durado el mismo hasta el momento del pago.

Este régimen sufrió una leve modificación tras la reforma que se le hiciera a la LOT en el año 1997, la cual, en lo concerniente al régimen de estabilidad, incluyó un cambio que significaría el abaratamiento del despido injustificado, puesto que con la modificación del art. 125 LOT el patrono ya no estaría obligado al pago doble de las prestaciones sociales y del preaviso cuando quisiera persistir en el despido injustificado, sino que se establecieron parámetros o tarifas que variarían según la antigüedad del trabajador en su empleo, de manera que en relación a las prestaciones sociales quienes tuviesen una antigüedad de entre 3 y 6 meses sólo percibirían 10 días de salario como indemnización, mientras que quienes hubiesen prestado sus servicios

por más de 6 meses recibirían 30 días de salario por cada año o período superior a 6 meses, hasta un límite de 150 días de salario. Mientras que en el caso del preaviso el pago de la indemnización se regía por los siguientes parámetros:

> a) 15 días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de 1 mes y no exceda de 6 meses;
> b) 30 días de salario, cuando fuere superior a 6 meses y menor de 1 año;
> c) 45 días de salario, cuando fuere igual o superior a 1 año;
> d) 60 días de salario, cuando fuere igual o superior a 2 años y no mayor de 10 años; y
> e) 90 días de salario, si excediere del límite anterior.

Con todo esto, se puede concluir, sin lugar a dudas que el régimen de estabilidad laboral imperante durante la vigencia de la LOT, desde 1990 hasta 2012, fue el de estabilidad laboral relativa o impropia. Incluso, luego de la reforma hecha a la LOT en el año 1997, el régimen de estabilidad laboral no sufrió de cambios significativos, pues la mencionada reforma no giró en torno a asuntos de fondo sino más bien de tipo económico.

Régimen Legal de la Estabilidad Laboral Previsto en la Legislación Laboral de 2012

En el año 1999 entró en vigencia la nueva CRBV, la cual, como se explicó previamente en el subtítulo que denominamos “Origen y evolución en Venezuela de la estabilidad laboral”, presentó un cambio en la redacción de la norma que hacía referencia a la estabilidad laboral respecto a lo que preveía la CRV y esto suscitó dudas y discusiones entre doctrinarios, pues algunos consideraban que según la nueva Constitución el régimen de estabilidad laboral que acogía el Estado venezolano era el absoluto o propio que prohibía los despidos injustificados al considerarlos nulos y,

por tanto, había la necesidad de reformar la LOT para adecuarla a esta nueva realidad; mientras que otros consideraron que esta nueva redacción en nada afectaba la realidad jurídica de la institución de la estabilidad laboral, es decir, que permitía se siguiera aplicando el régimen de estabilidad laboral relativa que contemplaba la LOT vigente hasta ese entonces y, por tanto, no era necesario hacer cambios en la legislación laboral con relación a este asunto.

Esta última opinión fue la adoptada por el máximo tribunal de la República en sentencia Nro. 1.119 de la SCS del TSJ, de fecha 22 de septiembre de 2004, expediente Nro. 04-586, con ponencia del magistrado Omar Mora, citada previamente, y en virtud de ello se entiende que debía seguir aplicándose el régimen de estabilidad relativa que regulaba la LOT, no obstante, el Ejecutivo Nacional dictó decretos de inamovilidad laboral general a partir del año 2000 por diversas razones que luego, a partir del año 2002 se fueron renovando ininterrumpidamente hasta nuestros días, lo cual ha impedido que se aplique el régimen de estabilidad laboral de la LOT e incluso el nuevo régimen adoptado por la LOTTT a partir de 2012, pues las regulaciones de inamovilidad laboral son de aplicación preferente frente a las de estabilidad laboral.

Al principio, algunos doctrinarios, principalmente aquellos partidarios de la interpretación de la norma constitucional según la cual el régimen de estabilidad laboral aplicable era el absoluto, se mostraron de acuerdo con la implementación de los mencionados decretos pues consideraban que era una situación transitoria que se había ideado para proteger a los trabajadores hasta que se reformara la legislación laboral para adecuarla a la nueva realidad jurídica. Sin embargo, en el año 2012 fue derogada la LOT al entrar en vigencia la LOTTT, despejando cualquier duda existente en cuanto al régimen de estabilidad laboral imperante al establecer la prohibición de los despidos injustificados considerándolos absolutamente nulos y, por tanto, desapareciendo la posibilidad de indemnizar económicamente al trabajador a modo de sustitución de la garantía de estabilidad laboral.

En la nueva LOTTT si bien también se prevé el despido como una de las formas de terminación de la relación laboral y el art. 77 define dos tipos de despidos: el justificado y el no justificado, el legislador agrega de manera expresa que: "Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos", con lo cual queda absolutamente claro y definido que el régimen de estabilidad laboral que se acoge es el de estabilidad absoluta o propia. Asimismo, y en consecuencia a lo anterior, el legislador elimina lo que en la LOT estaba contenido en los arts. 104 y 106 que preveían las reglas según las cuales el patrono debía garantizarle el derecho de preaviso o el pago sustitutivo del mismo, respectivamente, al trabajador que fuese despedido injustificadamente.

También, se eliminó el art. 105 que preveía la obligación del patrono de notificar por escrito el despido indicando las causas en que éste se fundamentaba si las hubiese, el cual, con dicha redacción admitía la posibilidad de un despido incausado.

En consonancia con lo anterior, el art. 86 de la LOTTT consagra de forma expresa la garantía de estabilidad laboral, haciendo énfasis en que todo trabajador tiene derecho a gozar de esta garantía siempre que no haya causas que justifiquen la terminación de la relación de trabajo, previendo además que en caso de haber sido despedido injustificadamente el trabajador pueda solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo. En concordancia con lo anterior, y para no hacer ilusorio este derecho, el legislador prevé un procedimiento especial de estabilidad entre los arts. 89 y 91 *ejusdem* que más adelante será analizado en detalle.

En cuanto a los trabajadores que estaban amparados por la protección de estabilidad laboral, la LOTTT introdujo algunas modificaciones respecto a lo que preveía la LOT en esta materia. Es así como vemos que en el art. 87 de la LOTTT se prevé que los amparados por la estabilidad laboral son aquellos trabajadores por

tiempo indeterminado luego de cumplir el primer mes de prestación de servicio, que antes iniciaba al tercer mes de prestación de servicios. También están amparados los trabajadores por tiempo determinado mientras no haya vencido el término del contrato, así como los trabajadores por obra determinada hasta que haya concluido la totalidad de las tareas para las cuales haya sido contratado el trabajador. Sobre esto no hubo modificación alguna.

Sin embargo, en la LOTTT sólo se exceptúa de esta protección de manera expresa a los trabajadores de dirección, sin hacerse mención alguna a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos, que en la LOT estaban expresamente exceptuados, con lo cual se entiende que desde la entrada en vigencia de la LOTTT pasan a estar amparados por la garantía de estabilidad laboral.

Finalmente, la LOTTT elimina la posibilidad de que el patrono pueda persistir en el despido injustificado efectuando el pago de una indemnización a estos efectos, como sí lo permitía la LOT en su art. 125. En cambio, en la LOTTT se deja la posibilidad de un pago indemnizatorio pero sólo en el caso de que ésta sea la voluntad del trabajador que haya sido despedido sin justa causa y que no desee iniciar el procedimiento para solicitar su reenganche, en cuyo caso la indemnización que deberá pagar el patrono es por el monto equivalente al doble de lo que le correspondería por concepto de prestaciones sociales (art. 92).

También se prevé la posibilidad de que el trabajador amparado recibiere voluntariamente "…lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización…", en cuyo caso no se llevaría a cabo el procedimiento de estabilidad; así como el caso en que dichos pagos fuesen aceptados por el trabajador en el curso de éste procedimiento lo cual le pondría fin al mismo adicionándosele el pago de los salarios dejados de percibir hasta ese momento (art. 93).

Como se ve, en esencia viene a ser una regulación muy similar a la de la LOT, pues se trata del pago de una indemnización económica a cambio del despido injustificado del trabajador, con la única y trascendental diferencia de que es el trabajador quien decide si acepta o no esta opción y no es el patrono quien unilateralmente decide esto, lo cual resulta muy lógico puesto que, por una parte, el trabajador tiene la garantía de permanecer en su empleo mientras no medie justa causa de despido pero no está obligado a trabajar en un ambiente que quizás podría tornarse hostil en caso de lograr el reenganche, además el trabajo forzoso está prohibido razón por la cual no se le podría obligar por ley a permanecer en su empleo si no lo desea; y por otra parte, si se le permitiera al patrono seguir teniendo la potestad de despedir sin justa causa a cambio del pago de una indemnización económica no se estaría generando ningún cambio en cuanto al régimen de estabilidad el cual seguiría siendo relativa, contradiciendo todos los demás cambios efectuados en la legislación laboral favorables a establecer un régimen de estabilidad absoluta.

Luego de haber revisado el origen y evolución de la institución de estabilidad laboral, sus características, concepto y formas, así como el modo en que ha sido regulada por nuestra legislación en las últimas décadas, podemos ver que se trata de un derecho y garantía constitucional de trascendental importancia que, además, está muy bien estructurado y regulado en nuestro país actualmente, de manera que cumpliéndolo a cabalidad puede alcanzar su fin último que es proteger al débil jurídico de la relación de trabajo, es decir, al trabajador. Sin embargo, actualmente no es posible aplicarlo porque se encuentra vigente un decreto de inamovilidad laboral que es de aplicación preferente. El problema es que esta inamovilidad general ha sido decretada ininterrumpidamente desde hace más de diez años por el Ejecutivo Nacional y, por tanto, la aplicación del régimen de estabilidad laboral ha estado paralizado desde entonces ocasionando en cierta medida una distorsión en ámbito jurídico laboral que nos hemos propuesto revisar, por lo que a continuación nos

dedicaremos a analizar el contenido y las causas de los mencionados decretos de inamovilidad laboral especial.

Capítulo III.

Contenido y Causas de los Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional en Venezuela desde el Año 2002 hasta la Actualidad

Para analizar las causas que originaron los decretos de inamovilidad laboral dictados por el ejecutivo nacional desde 2002 hasta la actualidad es necesario estudiar el contenido de cada uno, individualmente y en su conjunto, teniendo en cuenta las variaciones que hayan podido sufrir unos respecto de los otros a lo largo de los años y las circunstancias en las que éstos fueron dictados, lo cual nos proponemos hacer a continuación en este capítulo.

Contenido de los Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional en Venezuela desde el Año 2002 hasta la Actualidad

Tal como se comentó en el primer capítulo de la presente investigación, en la historia democrática de Venezuela se han dictado un total de veintiocho decretos presidenciales de inamovilidad laboral. De estos veintiocho decretos, los primeros cuatro fueron dictados durante el primer período presidencial de Carlos Andrés Pérez y los dos siguientes durante el segundo período presidencial de Rafael Caldera con la finalidad de proteger a los beneficiarios de aumentos salariales o aumentos en los beneficios de alimentación y trasporte, principalmente para evitar que fuesen despedidos en caso de que el patrono intentara librarse de la obligación de realizar los aumentos que dichos Decretos le imponían.

Los siguientes veinte decretos fueron dictados durante los tres períodos presidenciales de Hugo Chávez Frías y los últimos dos, incluyendo el que se encuentra actualmente vigente, durante la presidencia de Nicolás Maduro. De estos últimos veintidós decretos dictados durante lo que se ha denominado la V República (que abarca desde finales del año 1999, cuando se promulga la CRBV, hasta la actualidad) son objeto de nuestro estudio los últimos veintiuno, ya que el primer

decreto de inamovilidad dictado por el presidente Hugo Chávez en el año 2001 tuvo una corta vigencia (26 días) y no fue prorrogado, lo cual sí ha sido una característica invariable de los siguientes veintiún decretos dictados desde junio de 2002 hasta la actualidad, razón por la cual terminan por dar la impresión de que se trata de un único decreto con vigencia indefinida, puesto que sus efectos han sido continuados sin intervalo alguno, en consecuencia hemos decidido centrar nuestro análisis en éstos últimos.

Decreto presidencial Nro. 1.752, publicado en G.O. Ext. Nro. 5.585, del 28 de abril de 2002.

Vigencia. Del 28 de abril de 2002 al 27 de junio de 2002 (60 días)

Contenido. En este decreto se fija el salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, en los términos que en él se indican, así como el monto mínimo mensual de las pensiones otorgadas por el IVSS, quedando expresamente excluidos los trabajadores domésticos.

Además, se establece como cláusula irrenunciable en los contratos de trabajo la inamovilidad laboral especial a favor de los trabajadores del sector privado y los del sector público regidos por la LOT, por el término de 60 días continuos, quedando exceptuados de la aplicación de la inamovilidad los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, los que tengan menos de tres meses al servicio del patrono, los que desempeñen cargos de confianza, los que devenguen un salario básico mensual superior a un monto específico establecido en el decreto y los funcionarios del sector público que se rijan por la LEFP.

Finalmente, ordena a los Inspectores del Trabajo que tramiten con preferencia los procedimientos que se deriven de la inamovilidad laboral especial que se consagra en este decreto, en atención a su carácter excepcional y transitorio.

Decreto presidencial Nro. 1.833, publicado en G.O. Nro. 37.472, del 26 de junio de 2002.

Vigencia. Del 27 de junio de 2002 al 27 de julio de 2002 (30 días)

Contenido. En este decreto se prorroga por 30 días continuos la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y el sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 1.752.

Innovación. La principal innovación de la que podríamos hablar con relación al decreto previo, es que éste sólo prevé la inamovilidad laboral, mientras que en el anterior también se hace un aumento del salario mínimo y, además, éste tiene una vigencia más corta, por la mitad del tiempo que estuvo vigente el decreto anterior.

Decreto presidencial Nro. 1.889, publicado en G.O. Nro. 37.491, del 25 de julio de 2002.

Vigencia. Del 27 de julio de 2002 al 25 de octubre de 2002 (90 días)

Contenido. En este decreto se prorroga hasta por 90 días continuos la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y el sector público regidos por la LOT en el decreto 1.833.

Se hace énfasis en las consideraciones previas que para el momento en que se dicta éste decreto se estaba dando "un proceso sostenido de diálogo" en el país impulsado por el Ejecutivo Nacional que involucraba a representantes de patronos y de trabajadores, con la instalación de mesas de negociación sectoriales, a los fines de establecer las condiciones de reactivación del aparato productivo nacional, por lo cual se consideraba necesario acompañar a este esfuerzo de negociación de las debidas garantías destinadas a proteger las fuentes de empleos y los empleos existentes.

Innovación. La innovación más importante que observamos en este decreto respecto al anterior es que en éste se establece la posibilidad de que el Ejecutivo Nacional pueda reducir o cesar el período de inamovilidad laboral especial, luego de oír la opinión de los representantes del patrono y de los trabajadores, y previa evaluación de las variables macroeconómicas que indiquen la reactivación efectiva del aparato productivo nacional.

Además, se prevé la posibilidad de que se produzcan convenios o acuerdos entre patronos y trabajadores para lograr la reducción de personal mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin durante la vigencia del decreto.

Finalmente, observamos que éste decreto tiene una vigencia superior al anterior, por el triple del tiempo que aquel contemplaba.

Decreto presidencial Nro. 2.053, publicado en G.O. Ext. Nro. 5.607, del 24 de octubre de 2002.

Vigencia. Del 24 de octubre de 2002 al 15 de enero de 2003 (83 días)

Contenido. A través de este decreto se prorroga hasta el 15 de enero del año 2003 la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por la LOT en el decreto 1.889.

Nuevamente se hace referencia en las consideraciones previas al proceso de diálogo impulsado por el Ejecutivo Nacional en el país que involucra a los representantes de patronos y de trabajadores para establecer las condiciones de reactivación del aparato productivo nacional, agregando que hasta esa fecha se había logrado celebrar convenios de empleo y producción en sectores tales como el de la industria química-farmacéutica, textil, automotriz y autopartes y, en vista de que

dicho proceso continuaba en pie se consideraba necesario acompañar a este esfuerzo de negociación de las debidas garantías destinadas a proteger las fuentes de empleos y los empleos existentes

Innovación. No podría hablarse de innovaciones propiamente de este decreto respecto a su predecesor, salvo por el tiempo de su vigencia que se vio muy levemente disminuido de 90 días a 83 días, y por las consideraciones previas en las cuales, además de hacer referencia a los resultados parciales de las negociaciones que mantenía el Ejecutivo Nacional con los representantes de los patronos y de los trabajadores relacionadas con las condiciones de reactivación del aparato productivo nacional, también se citan el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y al Convenio Nro. 122 sobre la protección al empleo de la OIT, como supuestos fundamentos de la medida de prórroga de la inamovilidad laboral contenida en el decreto.

Decreto presidencial Nro. 2.271, publicado en G.O. Nro. 37.608, del 13 de enero de 2003.

Vigencia. Del 16 de enero de 2003 al 15 de julio de 2003 (180 días)

Contenido. Por medio de este decreto, el Presidente de la República prorroga, desde el 16 de enero de 2003 hasta el 15 de julio de 2003, la inamovilidad laboral especial contenida en el decreto 2.053, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector público, regidos por la LOT.

Innovación. Además de la notable ampliación de la vigencia del decreto de inamovilidad de 83 días a 180 días, lo único nuevo que presenta este decreto es la alusión que hace, en las consideraciones previas, a lo que se denominó “iniciativas de paralización inconstitucional e ilegal del aparato productivo del país, particularmente de la industria de los hidrocarburos”, lo que se conoció coloquialmente como “el paro petrolero”, utilizando esta coyuntura para justificar que se tomara la medida de volver

a prorrogar la inamovilidad laboral para proteger a los trabajadores de los atentados contra sus derechos laborales y de otra índole que, según se afirma en estas consideraciones previas, han querido efectuar los responsables de estas acciones de paralización, lo cual perjudicaría la conservación de las fuentes de empleo y los empleos ya existentes.

Decreto presidencial Nro. 2.509, publicado en G.O. Nro. 37.731, del 14 de julio de 2003.

Vigencia. Del 16 de julio de 2003 al 15 de enero de 2004 (180 días)

Contenido. Con este decreto se prorroga desde el 16 de Julio de 2003 hasta el 15 de enero de 2004, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial contenida en el decreto 2.271, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT.

Innovación. En cuanto al fondo no hubo innovación alguna respecto al decreto de inamovilidad previo. Sólo se agregaron algunas consideraciones previas, verbigracia la referencia que se hace de la Declaración Universal de Derechos Humanos como supuesto sustento o justificación de este decreto.

También se menciona el decreto de reciente vigencia mediante el cual se había hecho un aumento del salario mínimo, con lo cual, en función de proteger a los trabajadores beneficiados por este decreto de despidos o desmejoras en el ámbito laboral, el Ejecutivo considera necesario prorrogar la inamovilidad por 180 días más.

Y, por último, se hace mención además a un acuerdo parlamentario mediante el cual la Asamblea Nacional (AN) exhorta al Ejecutivo Nacional a “adoptar medidas conducentes a enfrentar las prácticas desleales que afecten la relación de trabajo y a garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus cargos”, lo cual es interpretado por la Presidencia de la República como un impulso para prorrogar la inamovilidad

laboral que ya existía en aquel momento, pues esta sería la forma en que se podría cumplir dicho exhorto.

Decreto presidencial Nro. 2.806, publicado en G.O. Nro. 37.857, del 14 de enero de 2004.

Vigencia. Del 16 de enero de 2004 al 30 de septiembre de 2004 (195 días)

Contenido. En razón de este decreto se prorroga, desde el 16 de enero de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2004, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 2.509.

Innovación. En cuanto al fondo tampoco hubo innovación alguna respecto al decreto de inamovilidad previo. Sólo puede notarse que se amplía el tiempo de vigencia del decreto de inamovilidad respecto del anterior, de 180 días a 195 días, y que en las consideraciones previas, al hacer referencia al proceso de diálogo social que había venido impulsando el Ejecutivo Nacional desde el año 2002 hasta la presente fecha y que pretendían que continuara durante el 2004, se menciona que estaba dirigido a la promoción e incentivo de pequeñas y medianas empresas e industrias, cooperativas, etc., con la intención de aumentar la capacidad adquisitiva del salario y a consolidar el aparato productivo nacional, el fortalecimiento del mercado interno, la diversificación de la economía, a la protección y generación de empleos, entre otras, lo cual es nuevo, puesto que en los decretos previos en los que se había hecho alusión a este proceso no se hacía mención de ellas.

Decreto presidencial Nro. 3.154, publicado en G.O. Nro. 38.034, del 30 de septiembre de 2004.

Vigencia. Del 01 de octubre de 2004 al 30 de marzo de 2005 (150 días)

Contenido. A través de este decreto se prorroga, desde el 1º de octubre de 2004 hasta el 30 de marzo de 2005, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 2.806.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, salvo por el tiempo de vigencia que en el anterior había sido de 195 días y en este se disminuyó levemente a 150 días.

Decreto presidencial Nro. 3.546, publicado en G.O. Nro. 38.154, del 28 de marzo de 2005.

Vigencia. Del 31 de marzo de 2005 al 30 de septiembre de 2005 (180 días)

Contenido. Con este decreto se prorroga desde el 31 de marzo de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2005, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 3.154.

Innovación. Si bien no hubo innovaciones de fondo en este decreto respecto a los términos del anterior, sólo cabe destacar que en las consideraciones previas de éste se agrega que el Ejecutivo Nacional había realizado consultas con los actores sociales de los sectores laboral y empresarial, que se infiere es en referencia a la posibilidad de continuar prorrogando la inamovilidad laboral y, en virtud de que en efecto se vuelve a prorrogar se da a entender que esto es así, en parte, porque de estas consultas ese ha sido el resultado obtenido, el deseo de los actores o partes interesadas de que se continúe protegiendo a los trabajadores con esta medida de inamovilidad.

Asimismo, la vigencia de este decreto vuelve a ampliarse levemente respecto del anterior, de 150 días a 180 días.

Decreto presidencial Nro. 3.957, publicado en G.O. Nro. 38.280, del 26 de septiembre de 2005.

Vigencia. Del 01 de octubre de 2005 al 31 de marzo de 2006 (180 días)

Contenido. Por medio de este decreto se prorroga, desde el 1º de octubre de 2005 hasta el 31 de marzo de 2006, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 3.546.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, ni en cuanto al fondo, ni en cuanto a la forma y tampoco respecto al tiempo de vigencia pues nuevamente abarca 180 días.

Decreto presidencial Nro. 4.397, publicado en G.O. Nro. 38.410, del 31 de marzo de 2006.

Vigencia. Del 01 de abril de 2006 al 30 de septiembre de 2006 (180 días)

Contenido. A través de este decreto se prorroga, desde el 1º de abril de 2006 hasta el 30 de septiembre de 2006, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 3.957.

Innovación. En este decreto, además de establecerse la obligación de los Inspectores del Trabajo de tramitar con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad prevista en este y en todos los decretos previos en virtud de su carácter transitorio y excepcional, también se prevé la posibilidad de que estos funcionarios adopten medidas cautelares que permitan asegurar el cumplimiento de la inamovilidad laboral y prevenir cualquier irregularidad que pudiera presentarse.

Decreto presidencial Nro. 4.848, publicado en G.O. Nro. 38.532, del 28 de septiembre de 2006.

Vigencia. Del 01 de octubre de 2006 al 31 de marzo de 2007 (180 días)

Contenido. En este decreto se prorroga desde el 1º de octubre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2007, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 4.397.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, ni en cuanto al fondo, ni en cuanto a la forma y tampoco respecto al tiempo de vigencia pues nuevamente abarca 180 días.

Decreto presidencial Nro. 5.265, publicado en G.O. Nro. 38.656, del 30 de marzo de 2007.

Vigencia. Del 01 de abril de 2007 al 31 de diciembre de 2007 (270 días)

Contenido. En razón de este decreto se prorroga desde el 1º de abril de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 4.848.

Innovación. Se exceptúa de la aplicación de éste decreto, además de los habituales (los trabajadores con cargo de dirección, los que tengan un cargo de confianza, los que tengan menos de tres meses al servicio del patrono y los funcionarios del sector público que se rijan por la LEFP), a todos aquellos trabajadores que devenguen un salario básico mensual superior a tres salarios mínimos mensuales, lo cual constituye una novedad porque en los decretos de inamovilidad laboral previos que hemos revisado en esta investigación se establecía

un monto específico como tope para determinar si un trabajador era sujeto o no de esta protección.

Este cambio nos parece muy acertado teniendo en cuenta que la vigencia de estos decretos es cada vez más amplia y que, a causa de los procesos inflacionarios el gobierno hace ajustes del salario mínimo todos los años y los patronos también hacen ajustes de los salarios del resto de sus trabajadores que devengan un monto superior al del salario mínimo para intentar equilibrarlos con la situación económica del país, por lo cual establecer un monto fijo resultaba inapropiado para proteger a quienes según la ley o, en este caso según el decreto, era considerado el más débil y, por tanto, a quien se buscaba proteger con la inamovilidad laboral. Con este cambio se establece una medida más objetiva y justa, en nuestra opinión.

Además, los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales son también exceptuados de la aplicación de este decreto, lo cual no había sido expresamente establecido en los decretos previos. Esto también nos parece acertado puesto que por la naturaleza del tipo de trabajo que desempeñan estas personas sería ilógico aplicarles la inamovilidad laboral porque sus trabajos dejarían de tener una duración determinada por una temporada, evento u ocasión, transformándose en empleo por tiempo indeterminado desvirtuándose de esta manera su naturaleza.

Asimismo, cabe mencionarse que en este decreto se amplía notoriamente el tiempo de vigencia de la inamovilidad laboral en comparación con el decreto que le precede, de 180 días a 270 días.

Decreto presidencial Nro. 5.752, publicado en G.O. Nro. 38.839, del 27 de diciembre de 2007.

Vigencia. Del 01 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008 (366 días)

Contenido. Con este decreto se prorroga desde el 1º de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 5.265.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, salvo por el tiempo de vigencia que en el anterior había sido de 270 días y en este se aumentó considerablemente a 366 días.

Decreto presidencial Nro. 6.603, publicado en G.O. Nro. 39.090, del 02 de enero de 2009.

Vigencia. Del 01 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009 (365 días)

Contenido. Por medio de este decreto se prorroga desde el 1º de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 5.752.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, ni en cuanto al fondo, ni en cuanto a la forma.

Decreto presidencial Nro. 7.154, publicado en G.O. Nro. 39.334, del 23 de diciembre de 2009.

Vigencia. Del 01 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010 (365 días)

Contenido. En este decreto se prorroga desde el 1º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 6.603.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, ni en cuanto al fondo, ni en cuanto a la forma.

Decreto presidencial Nro. 7.914, publicado en G.O. Nro. 39.575, del 16 de diciembre de 2010.

Vigencia. Del 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011 (365 días)

Contenido. En razón de este decreto se prorroga, desde el 1º de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 7.154.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, ni en cuanto al fondo, ni en cuanto a la forma.

Decreto presidencial Nro. 8.732, publicado en G.O. Nro. 39.828, del 26 de diciembre de 2011.

Vigencia. Del 01 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012 (366 días)

Contenido. Con este decreto se prorroga la inamovilidad laboral especial dictada a favor de las trabajadoras y los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT, contenida en el decreto 7.914.

Innovación. En primer lugar, en las consideraciones previas de este decreto se establece que el mismo se dicta en razón del "compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del Socialismo, la refundación de la República, basado en principios humanistas, sustentado en los principios morales y éticos bolivarianos que persiguen el progreso de la patria y del colectivo", todo esto es un sustento nuevo que se invoca como justificación para que el Presidente de la República dicte este decreto.

Además, se agrega en las consideraciones, como parte de las justificaciones para dictar este decreto, que la próxima promulgación de la nueva ley del trabajo que había sido anunciada suponía "la más amplia participación popular en la discusión de las propuestas a ser incorporadas en el nuevo texto normativo, en particular de las organizaciones gremiales", por cual se consideraba necesario mantener el mayor clima de estabilidad laboral y de garantía de los derechos de los trabajadores con la intención de que éstos pudieran expresarse y participar libremente en este proceso.

Luego, en el primer artículo del decreto se establece expresamente como finalidad de la inamovilidad prevista en él la protección del derecho al trabajo como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz.

Por otra parte, en el artículo 3 se prevé que en caso de que el trabajador protegido por este decreto fuese despedido o desmejorado sin justa causa, o trasladado sin su consentimiento, éste podría denunciarlo dentro de los treinta días continuos siguientes ante el Inspector del Trabajo solicitando el reenganche y pago de salarios caídos y, adicionalmente, los beneficios dejados de percibir, lo que sería igual a la restitución de la situación jurídica infringida. Lo innovador de esta previsión es que se establece un lapso específico para que el trabajador acuda al Inspector del Trabajo en caso de que su empleador lo haya despedido, trasladado o desmejorado sin cumplir con el procedimiento previo, lo cual no había sido estipulado de esta forma en los decretos de inamovilidad laboral dictados previamente.

Asimismo, en el artículo 5 se prevé que en caso de que el trabajador protegido por este decreto sea despedido, trasladado o desmejorado o que exista el temor fundado de que se ocasionen daños a dicho trabajador o a su familia, el Inspector del Trabajo podrá ordenar como medida preventiva la reincorporación o la restitución de la situación jurídica infringida por el tiempo que dure el procedimiento, así como el establecimiento pleno del salario devengado y demás beneficios previstos en la Ley,

para lo cual el trabajador deberá presentar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de la existencia de la relación de trabajo y que se encuentra dentro de los supuestos de inamovilidad laboral previstos en este decreto. Lo novedoso en este caso, respecto a los decretos previos, es que se explica el contenido de las medidas cautelares que podría dictar el Inspector del Trabajo en caso de que fuese necesario. Se explica en qué consisten esas medidas y en qué casos son procedentes, lo cual anteriormente quedaba a criterio del Inspector correspondiente.

También, en el artículo 6 del decreto se establece expresa exclusión de la aplicación de la inamovilidad laboral a los trabajadores por tiempo determinado, una vez vencido el término de su contrato y a los trabajadores contratados para una obra determinada, cuando ésta haya concluido; junto al resto de las categorías de trabajadores que también habían sido exceptuados de su aplicación en los decretos dictados previamente. Esto nos parece pertinente por las mismas razones aducidas cuando comentamos que se habían comenzado a exceptuar de la aplicación de la inamovilidad laboral especial de manera expresa a los trabajadores temporeros, ocasionales y eventuales, es decir, por considerar que excluirlos es lo más adecuado en atención a la naturaleza de este tipo de contratos de trabajo.

Por último, el artículo 7 dispone que al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador protegido por la inamovilidad laboral especial prevista en éste decreto, se le impondrán las sanciones que han sido previstas en la Ley, lo cual es una disposición nueva respecto a los decretos de inamovilidad laboral especial que le preceden a éste.

Decreto presidencial Nro. 9.322, publicado en G.O. Nro. 40.079, del 27 de diciembre de 2012.

Vigencia. Del 01 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013 (365 días)

Contenido. Por medio de este decreto se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOTTT, entre el 1° de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, lo cual constituiría una prórroga de lo previsto en el decreto 8.732.

No puede dejar de mencionarse que éste es el primer y único decreto de inamovilidad laboral especial dictado por el Vicepresidente Ejecutivo de la República por delegación del Presidente de la República, en razón de que éste último se encontrara ausente del territorio nacional, en La Habana, Cuba, para someterse a una cirugía y tratamiento postoperatorio contra una grave enfermedad que le aquejaba y que, finalmente, le produciría la muerte pocos meses después.

Innovación. En primer lugar, vemos que se generan algunos cambios relacionados con la promulgación, en abril de 2012, de la nueva LOTTT, empezando por las consideraciones previas que sirven de fundamento para que se dicte el decreto, pues en ellas se hace mención de que para lograr el desarrollo pleno de los contenidos de la nueva LOTTT se requiere del mayor clima de estabilidad laboral y de garantía de derechos para los trabajadores.

Asimismo, en el único aparte del artículo tres, además de prever la posibilidad de que entre patronos y trabajadores se establezcan convenios o acuerdos que permitan lograr la reducción de personal, lo cual se venía estableciendo en los decretos de inamovilidad laboral especial previos, se incluye la posibilidad de que por este mismo medio (convenios o cuerdos colectivos) puedan modificarse las condiciones de trabajo, por supuesto, siguiendo el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Por otra parte, en el artículo cuatro, además de ordenársele a los Inspectores del trabajo tramitar con preferencia a cualquier otro asunto los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral consagrada en este decreto, se agrega la

obligación de que procedan con la mayor eficiencia y eficacia en salvaguarda y protección de los derechos laborales.

También, en concordancia con lo previsto en la nueva LOTTT, se exceptúan de la aplicación de este decreto a los trabajadores que tengan más de un mes al servicio del patrono, en vez de tres meses como se venía estableciendo en los decretos previos. Se elimina igualmente la limitación de su aplicación a los trabajadores que devenguen menos de tres salarios mínimos, con lo cual se extiende su aplicación a todos los trabajadores, independientemente del salario que devenguen y, por último, se elimina la excepción de los trabajadores de confianza, ya que ésta clasificación de los trabajadores también fue suprimida en la LOTTT, quedando inalteradas el resto de las excepción que venían siendo previstas en los decretos anteriores.

Finalmente, el único aparte del artículo seis prevé que los Tribunales del Trabajo no podrán dar curso a recursos administrativos de nulidad, hasta tanto se cumpla la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, conforme lo establece la LOTTT, siendo esta una nueva estipulación respecto a lo que preveían los decretos de inamovilidad laboral especial dictados previamente.

Esta, sin dudas, es una previsión muy controversial, aunque es concordante con la LOTTT, porque no parece ser lógico pensar en la situación en la que, por una parte, un Inspector ordene el reenganche y pago de los salarios caídos de un trabajador y, por la otra, el patrono interponga un recurso de nulidad contra esta decisión administrativa ante los Tribunales Laborales, el cual no podría proceder hasta que el patrono no diera cumplimiento de aquella orden que considera viciada de nulidad. En efecto, parece una situación ilógica porque en caso de que el Tribunal le dé la razón al patrono no habría forma de retroceder el tiempo, lo cual significa que éste habría tenido que tolerar la presencia en su entidad de trabajo del trabajador reenganchado indebidamente, al cual, además, le habría pagado unos salarios caídos

que, de resultar nula la decisión administrativa que ordenó su pago, habrían sido pagados también indebidamente.

Decreto presidencial Nro. 639, publicado en G.O. Nro. 40.310, del 06 de diciembre de 2013.

Vigencia. Del 01 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014 (365 días)

Contenido. En razón de este decreto se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOTTT, entre el 1° de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, lo cual constituiría una prórroga de lo previsto en el decreto 9.322.

Innovación. Desde el punto de vista del fondo, este decreto no tuvo innovación alguna respecto del que le antecede. La única adición que contiene es una consideración previa nueva que se agrega como justificación o sustento para dictar esta nueva prórroga, la cual consistió en mencionar que el Ejecutivo Nacional buscaba proteger el empleo, el salario y el ingreso familiar en el contexto de las medidas económicas y de protección social que estaban implementando para luchar contra lo que llamaron la "inflación inducida, el acaparamiento, la especulación, la usura y la corrupción.".

Decreto presidencial Nro. 1.583, publicado en G.O. Ext. Nro. 6.168, del 30 de diciembre de 2014.

Vigencia. Del 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015 (365 días)

Contenido. En razón de este decreto se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOTTT, entre el 1° de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, lo cual

constituiría una prórroga de lo previsto en el decreto 639, por tanto, este decreto se encuentra actualmente vigente.

Innovación. No hubo innovación alguna respecto a los términos del decreto de inamovilidad previo, ni en cuanto al fondo, ni en cuanto a la forma.

Como pudo observarse, el contenido de todos los decretos de inamovilidad laboral especial dictados desde el año 2002 hasta la actualidad es más o menos el mismo. De hecho, en algunos casos no presentan variaciones respecto a sus predecesores y otros contenían cambios relacionados más con la forma que con el fondo.

Lo más resaltante es, quizás, el hecho de que en un principio fuesen planteados como medidas temporales, pero con las reiteradas y consecutivas prorrogas, a pesar de que todos los decretos prevén una vigencia específica, termina por dar la impresión de que se trata de una medida indefinida que sólo cesará cuando el Ejecutivo Nacional lo considere pertinente, lo cual no pareciera tener una fecha cercana, pues hasta hace muy poco se volvió a prorrogar la inamovilidad laboral por un año más.

Asimismo, es resaltante que al inicio se dictaran estos decretos con vigencias muy cortas, que no superaban los 30, 60, 82 o 90 días, lo que daba la impresión de que serían medidas transitorias y de corta duración en razón de alguna situación coyuntural que el Ejecutivo Nacional juzgara que requería de la implementación de medidas de este tipo. Pero luego, se fue incrementando progresivamente el tiempo de vigencia de los mismos a 150, 180, 270 días, hasta llegar a cubrir un año completo (365 días), lo cual, sumado al hecho de que una vez vencida su vigencia cada decreto se volvía a prorrogar de forma consecutiva y continua, ha implicado que desde el año 2002 hasta la actualidad hayamos tenido un régimen de inamovilidad laboral especial

general que se ha convertido en algo cotidiano y no excepcional en las relaciones laborales que se establecen en nuestro país.

Por lo demás, respecto al contenido de estos decretos de inamovilidad laboral sólo resta decir que en ellos se estipulan formalmente todos los aspectos relacionados con esta institución del derecho laboral, es decir, se plantea la protección al empleo, al puesto y a las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores, sólo con algunas excepciones que el mismo decreto menciona, como es el caso de los funcionarios públicos que se rigen por la normativa especial prevista para ellos contenida en la LEFP, los trabajadores temporeros o eventuales, los trabajadores de dirección, entre otros.

Todo esto implica que, según se prevé en los decretos, los patronos sólo pueden despedir a los empleados amparados cuando exista causa justificada que haya sido previamente calificada como tal por el Inspector de Trabajo correspondiente, luego de que se complete el procedimiento que incumbe a estos casos. De lo contrario, el trabajador que haya sido despedido injustamente sin que se cumpliera el procedimiento debido, podría asistir a la Inspectoría del Trabajo para que se ordenara su reenganche y pago de salarios caídos. A estos casos, según se establece, los Inspectores deben darle preferencia e incluso se les ha habilitado para dictar medidas cautelares previas a la decisión definitiva.

Debe decirse que en el análisis previo que se realizó del contenido de cada uno de los decretos se hizo especial énfasis en los cambios o variaciones que se producían en las consideraciones previas porque éstas vienen a ser las justificaciones, legalmente hablando, de los mismos, es decir, las bases en las que se fundamenta los dichos decretos dictados por el Ejecutivo Nacional que a continuación pasaremos a analizar con más detalle y así determinar las causas de los mismos.

Causas de los Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional en Venezuela Desde el Año 2002 Hasta la Actualidad

En el momento en que uno se plantea la pregunta de ¿por qué fueron dictados los decretos de inamovilidad laboral especial?, ¿qué los justifica?, ¿cuáles son sus causas? Surgen algunas explicaciones posibles, entre ellas un grupo se desprenden de lo que el Ejecutivo Nacional menciona en los propios decretos como "consideraciones" y otras de las propias explicaciones hechas por representantes del Gobierno Nacional vinculados a esta toma de decisiones ante medios de comunicación social o en alocuciones, o discursos públicos, principalmente por parte de los Presidentes de la República que se han encargado de dictarlos, Ministros del Trabajo, entre otros.

Consideraciones previas de los decretos de inamovilidad laboral especial. Opiniones relativas a estas consideraciones. Entre todos los decretos que son objeto de nuestro análisis sólo uno, el Nro. 1.752, tenía como finalidad principal aumentar el salario mínimo y, como segundo propósito, el establecer la inamovilidad laboral especial de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOT. Por esta razón, es el único que entre sus consideraciones previas cita argumentos tales como el "deber del Estado de ajustar cada año el salario mínimo vital a los trabajadores" o que "todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad, y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales", así como la alusión a que las pensiones del sistema de seguridad social no pueden ser inferiores al salario mínimo urbano y a los Convenios Nros.26, 95 y 100 de la OIT suscritos y ratificados por Venezuela, relativos al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, a la protección del salario y a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor, respectivamente.

Sin embargo, debe decirse que los decretos de inamovilidad laboral especial dictados previamente y con vigencias cortas y específicas, sí estaban vinculados a medidas de aumento de salario mínimo o aumento en los beneficios de alimentación y transporte, todo esto con el fin de evitar que sus beneficiarios fuesen despedidos en caso de que el patrono intentara librarse de la obligación de realizar los aumentos que dichos decretos le imponían. De hecho, esta era la razón natural por la que se dictaban estos decretos de inamovilidad especial anteriormente.

No obstante, hubo otro decreto, entre los que son objeto de nuestro estudio, que hace mención a un aumento de salario mínimo, el Nro. 2.509 del 11 de julio de 2003, pero de modo secundario. Específicamente, hace alusión a un decreto dictado pocos días antes mediante el cual se aumentó el salario mínimo y esta situación es citada como consideración previa que justifica dictar la prórroga del decreto de inamovilidad laboral que estaba vigente para ese entonces como parte de las medidas que le corresponde tomar al Ejecutivo Nacional para asegurar el cumplimiento del aumento salarial sin que se causen despidos o desmejoras sobre los trabajadores beneficiarios.

Pero en general, la práctica de dictar decretos de inamovilidad laboral sobre la base de haberse hecho un ajuste al salario mínimo y teniendo como finalidad proteger a los beneficiarios de esta medida cambió a partir del decreto Nro. 1.833 del 26 de junio de 2002 (con la excepción antes citada del decreto Nro. 2.509), que prorrogó la inamovilidad laboral prevista en el decreto Nro. 1.752, sin justificar esta medida en alguna otra que ameritara dicha protección para poder ser aplicada cabalmente y, desde entonces, esto se volvió una constante en los siguientes decretos, por lo cual, las consideraciones previas de éstos tendían hacia una tónica diferente, pues se enfocan más hacia la protección del empleo y otros derechos de los trabajadores antes que hacia la protección del salario u otros beneficios económico-sociales.

Deber del Estado de proteger el trabajo como hecho social. Esta justificación está presente en todos los decretos de inamovilidad laboral especial, desde el Nro. 1.833 del 26 de junio de 2002 hasta el Nro. 1.583 del 30 de diciembre de 2014. Según esta consideración previa, una de las razones por las que se dictan estos decretos de inamovilidad es por la necesidad del Estado de cumplir con su deber de proteger el trabajo como hecho social según lo ordena nuestra CRBV y, por tanto, se deben adoptar las medidas que sean necesarias para preservar el empleo, ofreciendo "…a los trabajadores las garantías requeridas para que no sean objeto de despidos, traslados o desmejoras en sus condiciones de trabajo", en consecuencia estos decretos de inamovilidad laboral especial vienen a ser parte de esas medidas necesarias que preservan el empleo.

En efecto, el art. 89 de nuestra CRBV prevé "El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado." No obstante, cabría preguntarnos si la forma adecuada de proteger el trabajo es dictando decretos de inamovilidad laboral especial sucesivos e indefinidos, ya que no puede olvidarse que la nueva LOTTT establece otros mecanismos complejos con procedimientos propios tales como el régimen de estabilidad laboral, diseñado especialmente para este fin y que no puede ser aplicado mientras subsistan estos decretos de inamovilidad.

Además, tendríamos que preguntarnos si verdaderamente se ha cumplido con este objetivo a lo largo de los trece años de vigencia de esta medida que han transcurrido hasta la presente fecha, es decir, ¿en efecto se han disminuido el número de despidos registrados en el país?, ¿existe menos desempleo?, ¿hay una mayor tendencia a lograr el pleno empleo? Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) citados por el diario El Tiempo: "la tasa de desocupación en Venezuela en noviembre de 2014 se ubicó en 5,9 %, lo que representa una disminución de 6,1 puntos porcentuales en comparación con el mismo mes del año 1999, cuando alcanzó el 12 %" (párr. 1).

Y en datos más actuales expuestos en el informe mensual del INE sobre la encuesta de hogares por muestreo de la situación de la fuerza de trabajo en Venezuela (p. 8), en el mes de enero de 2015 la tasa de desempleo era de 7,9%, que al compararlo con los datos de 1999, representa una disminución total de aquella fecha hasta la actualidad de apenas 4,1 puntos porcentuales. Esta brecha aumenta un poco si tenemos en cuenta los datos que abarcan nuestro período de estudio, es decir, del 2002 a la actualidad, pues hubo una disminución de la tasa de desocupación de 15,7% a 7,9% del 2002 al 2015. Pero es necesario tener en cuenta que la situación de empleo en el país entre los años 2002 y 2003 se vio seriamente afectada por una coyuntura política y económica especial que devino en el denominado "paro petrolero", y esto está fielmente reflejado en las estadísticas del INE que hemos citado correspondiente a estos años.

Además, consideramos imperioso citar algunas definiciones básicas que facilitan la comprensión y análisis de los datos estadísticos relacionados con la situación de empleo en el país. En este sentido, tenemos que según el INE, se entiende como población ocupada a aquella que:

> Está constituida por todas las personas de 15 años y más, que declararon que estaban trabajando o tenían un empleo, con o sin remuneración, en el momento establecido como período de referencia…., ya se trate de trabajadores a jornada parcial o completa.

Igualmente, el INE define a la población desocupada como aquella que:

> Está constituida por todas las personas de 15 años y más, que declararon no estar trabajando y estar buscando trabajo, así mismo se incluyen aquellos que nunca han trabajado y buscan trabajo por primera vez, en el momento establecido como período de referencia.

No obstante, debe tenerse en cuenta que dentro de la población ocupada se distingue a la población económicamente activa ocupada en el sector formal, de la población económicamente activa ocupada en el sector informal de la economía. Según el informe del INE sobre los principales indicadores de fuerza de trabajo 2009-2012 (2014), en el primer caso se incluyen a aquellas personas que laboran "…en empresas que tienen cinco personas empleadas o más, tanto del sector público como del sector privado. También se incluye a los trabajadores por cuenta propia profesionales universitarios"(Definiciones básicas, párr. 3). Mientras que en el segundo caso se incluyen a todas aquellas personas:

> …de 15 años y más, que declararon que laboran en empresas con menos de cinco personas (incluido el patrón), servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (tales como vendedores, artesanos, conductores, pintores, carpinteros, buhoneros, etc.) y ayudantes familiares no remunerados y que trabajen 15 horas o más semanalmente, en el momento establecido como período de referencia. (Definiciones básicas, párr.4)

Ahora bien, según datos del informe mensual de enero de 2015 del INE de la encuesta de hogares por muestreo de la situación en la fuerza de trabajo en Venezuela (2015, p. 5); de la encuesta de hogares por muestreo de la situación en la fuerza de trabajo en Venezuela semestral correspondiente al 2do semestre de 2013 (2014, p.4) y otros datos aportados por Morillo (2006, p. 26) citando la encuesta de hogares por muestreo del INE del año 2005, así como hubo una disminución de los niveles de desempleo en el país entre el año 2002 y enero del año 2015, también hubo una disminución del porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra ocupada en el sector informal de 52,3% a 41,2% en el mismo período, y, por consiguiente, un aumento del porcentaje de la población económicamente activa ocupada en el sector formal, de 47,7% a 58,8%.

Sin embargo, es notable el aumento del porcentaje de la población económicamente activa ocupada en el sector público de 14% a 20,1 % desde 2002 hasta el segundo trimestre de 2013 (período del cual pudimos obtener datos estadísticos oficiales del INE. No se encontraron datos correspondientes al año 2014 ni inicios del 2015 sobre este punto). Lo cual resulta relevante a los fines de nuestra investigación porque analizando todos estos datos en conjunto surge una conclusión importante: Si bien es cierto que el nivel de desempleo ha disminuido a lo largo del período en el que fueron dictados los decretos de inamovilidad laboral especial objeto de nuestro estudio, también es cierto que el empleo en el sector público ha aumentado notablemente a lo largo del mismo período, con lo cual podría pensarse que el Estado ha asumido el costo social que implica mantener a un gran porcentaje de la población económicamente activa empleada y con esto se ha logrado mantener niveles de desocupación más bajos.

Es decir, estas estadísticas sugieren que la disminución de los niveles de desocupación no es necesariamente por la política asumida por el Ejecutivo Nacional de mantener una inamovilidad laboral general por un tiempo tan prolongado impidiendo despidos injustificados, que ha estado dirigida principalmente al sector privado y a un grupo de trabajadores que presta sus servicios para el sector público (obreros y empleados, exceptuándose a los funcionarios públicos), sino que esto se debe, por lo menos en parte, a que el Estado ha ampliado su rol como patrono de una buena fracción de la población económicamente activa, con lo cual esta justificación para dictar los decretos no parece tan acertada, menos aún por un período tan prolongado.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la obligación del Estado de proteger el trabajo no se agota con sólo garantizar que las personas que están empleadas en un determinado momento no sean sujetos de despidos injustificados al hacerlos inamovibles. También es necesario incentivar la creación de nuevas fuentes de

empleo porque la población económicamente activa cada año se incrementa, por tanto, es necesario que existan suficientes plazas o puestos de empleos para ocuparlos. Además, no se trata sólo de mantener los puestos de empleos existentes ni de crear nuevos, sino garantizar la calidad de los mismos porque si toda la población económicamente activa se ocupa pero con una remuneración correspondiente al sueldo mínimo, independientemente de sus capacidades y preparación técnica y académica, no podría hablarse de empleos de calidad, lo cual forma parte de la garantía constitucional de protección al derecho al trabajo y todo esto no se logra con estos decretos de inamovilidad laboral.

Diálogo social. Otras de las justificaciones que ha sido una constante en la mayoría de los decretos de inamovilidad laboral especial dictados durante el período objeto de nuestro estudio es el hecho de que desde el año 2002 se haya desarrollado un proceso de diálogo social sostenido en el país, impulsado por el Ejecutivo Nacional, que involucra a los representantes de los patronos y de los trabajadores a través de la instauración de mesas de negociación sectoriales y dirigido a la promoción e incentivo de las pequeñas y medianas empresas e industrias y al aumento de la capacidad adquisitiva del salario para "...facilitar la reactivación del aparato productivo nacional, el fortalecimiento del mercado interno, la diversificación de la economía, la protección de la capacidad de consumo de la población, la preservación y generación de empleos estables y de calidad".

A todas luces y sin tener que ahondar mucho en este asunto, queda más que claro que en todos estos años de "negociaciones" con los representantes de patronos y de trabajadores no se han logrado los objetivos planteados inicialmente puesto que resulta evidente el deterioro general de la economía del país con lo cual no se ha logrado el fortalecimiento del mercado interno a través de la reactivación del aparato productivo nacional, todo lo contrario, éste se ha debilitado al punto de hacerse casi inexistente lo que ha llevado a la economía a una dependencia de productos

importados cada vez más creciente; la capacidad adquisitiva del salario en vez de aumentar ha disminuido notablemente y, en consecuencia, la capacidad de consumo de la población se encuentra cada vez más desprotegida, entre otras razones por los niveles absurdamente elevados que ha alcanzado la inflación en los últimos años.

Asimismo, las pequeñas y medianas empresas han ido disminuyendo o cerrando porque no son capaces de afrontar la difícil situación económica que atraviesa el país y, definitivamente, no se ha logrado la diversificación de la economía pues cada vez nos hacemos más dependientes del ingreso petrolero, lo cual se ha hecho aún más evidente en estos tiempos en los que el precio del petróleo ha bajado estrepitosamente en pocos meses y continúa tendiendo a la baja, lo cual ha empeorado de manera dramática la crisis económica.

Con relación al aspecto laboral de los objetivos que se han planteado alcanzar con este proceso de diálogo y negociaciones entre el Ejecutivo Nacional y los representantes de los patronos y de los trabajadores, que es lo relevante y atinente a nuestra investigación, vemos que se proponían lograr preservar y generar empleos estables y de calidad. Sin embargo, todo parece indicar que para lograr todos los objetivos propuestos, que resultan tan ambiciosos, hace falta mucho más que un proceso de negociación y diálogo.

Lo más llamativo de esta consideración previa es que no resulta muy clara su relación con la decisión del Ejecutivo Nacional de dictar estos decretos de inamovilidad laboral porque, si bien uno de los objetivos de estas mesas de negociación es lograr preservar y generar empleos estables y de calidad, consideramos que con cumplirse cabalmente con todo lo previsto en la LOTTT concerniente al régimen de estabilidad laboral, esta meta podría alcanzarse. Debemos recordar que la inamovilidad laboral es una institución protectora excepcional aplicable sólo en casos y situaciones especiales, que además de evitar despidos injustificados, prohíbe traslados y desmejoras de las condiciones de trabajo, por un

tiempo determinado, mientras que la estabilidad laboral es la institución del derecho del trabajo creada por excelencia para lograr que los trabajadores preserven sus empleos, siendo más flexible en el sentido de permitirle al patrono trasladar y modificar las condiciones de trabajo de sus empleados sin la venia previa de autoridad alguna, lo cual hace que las relaciones laborales sean más flexibles y llevaderas.

En todo caso, suponemos que este proceso de diálogo y negociación se cita como consideración previa de estos decretos para justificar que mientras se mantengan estas negociaciones el Ejecutivo Nacional considera necesario proteger de un modo reforzado los puestos de trabajo y así evitar que los empleadores o patronos realicen despidos injustificados como medida para abaratar costos de producción en medio de este proceso de negociación.

Esta suposición además se apoya en el hecho de que en uno de los decretos, específicamente en el Nro. 2.271 del 11 de enero de 2003, se agrega como consideración previa el hecho de que el esfuerzo de negociación se había visto amenazado y violentado por iniciativas de paralización inconstitucional e ilegal del aparato productivo del país, particularmente de la industria de los hidrocarburos, haciendo referencia al denominado "paro petrolero" que estaba en pleno desarrollo para ese momento en que éste es dictado, lo cual, según se menciona en el decreto, atentaba de manera directa contra la base económica de las instituciones democráticas y de toda la Nación, y los responsables de estas acciones violaban los derechos al trabajo, al salarios justo y "cancelado" oportunamente, a los días de descanso remunerado, a la libertad económica, al libre tránsito, entre otros, lo cual perjudicaba la conservación de las fuentes de empleo y los empleos existentes, por tanto, se consideraba necesario proteger a los trabajadores dictando estos decretos de inamovilidad.

Tal vez mantener los decretos de inamovilidad laboral especial vigentes durante esta coyuntura de "paro petrolero" habría sido adecuado y acertado para afrontar esta situación especial. Lo que no resulta comprensible es que la medida se haya mantenido tanto tiempo después.

Declaraciones, Convenios y Pactos internacionales. Otra de las consideraciones previas que más se repite como justificación o razón para dictar los decretos de inamovilidad laboral especial es la referencia a declaraciones y acuerdos internacionales debidamente suscritos y ratificados por la República según manda la ley tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de la ONU, el Convenio Nro. 122 de la OIT y además, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDDHH).

El PIDESC de la ONU es un tratado multilateral general adoptado por la ONU en fecha 16 de diciembre de 1966, que entró en vigencia el 3 de enero de 1976, el cual reconoce los derechos económicos, sociales y culturales de todas las personas y establece mecanismos para su protección y garantía. Este acuerdo es parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la DUDDHH y es supervisado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU.

El Presidente de la República cita este Pacto como una consideración para dictar los decretos de inamovilidad laboral especial haciendo alusión al hecho de que el mismo impone a los Estados Partes, entre los que se encuentra Venezuela, "…la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo".

Esto en efecto es así, pues uno de los derechos reconocidos por el PIDESC es precisamente el derecho al trabajo, pero tal como lo hemos planteado antes, habría que determinar si realmente se logra garantizar a todas las personas el derecho al

trabajo imponiendo la inamovilidad laboral especial durante tantos años de forma consecutiva, puesto que, según opinión de algunos entendidos de la materia, con estos decretos se logra el efecto contrario ya que al ser tan inflexible la normativa que rige las relaciones laborales, especialmente en lo referente a las formas de terminación de la relación laboral, desestimula a los empleadores a realizar nuevas contrataciones o a emplear a personas por tiempo indeterminado, entre otras razones. Además, con la correcta aplicación del régimen de estabilidad laboral previsto en la LOTTT se puede proteger el trabajo y garantizar la permanencia de los trabajadores en su puesto de trabajo siempre y cuando tanto el patrono como el trabajador cumplan cabalmente con sus obligaciones laborales.

Por su parte, el Convenio Nro. 122 de la OIT relativo a la política del empleo es un acuerdo multilateral adoptado por la OIT el 9 de julio de 1964 y que entró en vigencia el 15 de julio de 1966. Busca entre sus objetivos fundamentales fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido y, tal como se señala en la consideración previa de los decretos que lo citan, los Estados Partes deben tomar las medidas necesarias que permitan establecer una política económica y social que conlleve a lograr estos objetivos. En este sentido, el Presidente de la República cita este Convenio para justificar que una de las razones por las cuales dicta el decreto de inamovilidad es por considerar que es una medida idónea para alcanzar los mencionados objetivos que la República se comprometió a cumplir desde el momento en que suscribió y ratificó este Convenio.

Sin embargo, con esta medida no se ha logrado alcanzar el pleno empleo y consideramos que a través de estos decretos no se va a lograr este fin porque la inamovilidad protege los empleos existentes pero no incentiva la creación de nuevas fuentes de empleo, por tanto, no se cubren las necesidades de empleo de la población económicamente activa nueva, es decir, de los jóvenes que buscan su primer empleo y, por otra parte, aunque en efecto hay empleos libremente elegidos, esto no se debe a

que exista inamovilidad laboral especial en el país, y tampoco son todos productivos porque, según han denunciado los representantes de los sectores empresariales e industriales, bajo el amparo de la inamovilidad, se ha acrecentado considerablemente el ausentismo laboral, lo cual incide directamente en la productividad de los mismos, por tanto, no consideramos que esta sea una correcta justificación o base para dictar estos decretos.

Por último, también se cita la DUDDHH en la mayoría de los decretos de inamovilidad laboral como parte de los fundamentos de esta medida. La DUDDHH es un documento adoptado por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948 en París, en la cual se recogen en 30 arts. los derechos humanos considerados primordiales. Éste instrumento internacional funge como una orientación para todos los países del mundo y, por tanto, no tiene carácter vinculante u obligatorio y, junto a los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos, constituyen lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Esta Declaración, en efecto, tal como se menciona en la consideración previa de los decretos de inamovilidad laboral que la citan, dispone que toda persona tiene derecho obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, a través de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales que son indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad y establece, además, que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo.

Ahora bien, la DUDDHH, como su mismo nombre lo dice, es un documento declarativo que no obliga a ningún Estado a nada, no obstante es considerado como una orientación para aquellos países que deseen cumplir, reconocer y respetar los Derechos Humanos y según lo dispone el art. 2 de la CRBV:

> Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, **la preeminencia de los derechos humanos**, la ética y el pluralismo político. (Resaltado añadido)

Por consiguiente, Venezuela, como un Estado respetuoso de los Derechos Humanos, busca garantizarlos y el Ejecutivo Nacional debe implementar medidas que contribuyan a lograr este fin. Teniendo en cuenta que una de las consideraciones previas que se citan en la mayoría de los decretos de inamovilidad laboral hace referencia a la DUDDHH significa que en criterio del Presidente de la República, estos decretos en fundamentan en parte en esta Declaración pues son una medida que busca garantizar el derecho al trabajo y la protección contra el desempleo. Esto en parte es cierto, porque a través de esta medida se busca evitar despidos injustificados, sin embargo, como se ha dicho previamente, nuestra legislación laboral contempla otros mecanismos que permiten garantizar el empleo y la permanencia en él de manera más eficaz y adecuada, verbigracia el régimen de estabilidad laboral, por consiguiente, estos decretos no necesariamente vienen a ser la medida más adecuada para lograr estos objetivos.

Contacto directo con los actores sociales del sector laboral. Un poco más de la mitad de los decretos de inamovilidad laboral especial que son objeto de nuestra investigación mencionan como uno de sus fundamentos o consideraciones las consultas realizadas por el Ejecutivo Nacional a los actores sociales de los sectores laboral y empresarial, quienes han manifestado las medidas necesarias que se deben tomar para garantizar el derecho al trabajo y la protección contra el desempleo. Esto sugiere que en las mencionadas consultas ha resultado como sugerencia de estos sectores continuar con la política de prorrogar la inamovilidad laboral.

Sin embargo, esto parece contradictorio porque indudablemente dentro del sector laboral y empresarial deben encontrarse los patronos o sus representantes y éstos han manifestado, en diversas ocasiones ante medios de comunicación, su profundo desacuerdo con esta medida por considerarla perniciosa pues se constituye en un obstáculo a la productividad de las entidades de trabajo afectando, por consiguiente, el desarrollo económico. En este sentido el presidente de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecamaras), Jorge Roig, ha dicho, según el portal web de Fedecamaras (s.f.) que la inamovilidad laboral especial vigente "resulta perversa porque causa mayor ausentismo en las empresas" y, además considera que esta medida debería ser sustituida por la estabilidad laboral, con lo cual se aseguraría la generación de nuevos puestos de trabajo.

En este mismo sentido, el señor Mauricio Tancredi, presidente del Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (Consecomercio), citado por Fedecamaras (s.f.), ha opinado que "el ausentismo laboral se ha convertido, en los últimos años, en el principal obstáculo a la productividad de empresas públicas y privadas." (párr. 1) y, por tanto, en su opinión:

> …si los empleados se siguen valiendo de la inamovilidad laboral, continuará produciéndose tanto el ausentismo físico como el llamado 'presentismo', que ocurre cuando los trabajadores asisten a la empresa, pero no cumplen con sus funciones o lo hacen en forma parcial, lo que trae como consecuencia pérdidas en la producción (Fedecamaras, s.f., párr. 2).

Además, Tancredi dice haberle planteado al Ministerio del Trabajo cambiar el concepto de inamovilidad laboral por el de estabilidad, al igual que el señor Roig de Fedecamaras, lo que significaría, según sus palabras, citadas por Fedecamaras (s.f.):

"mantener el número de trabajadores en la nómina, pero a la vez tener la potestad de sustituir a aquellas personas que no cumplan con sus labores por otras que sí produzcan y conviertan a la empresa en productiva" (párr. 4), lo cual parece asemejarse más a lo que se conoció antes como “estabilidad numérica”.

Tancredi ha manifestado que es necesario que el Ministerio del Trabajo se reúna:

> …con el sector privado, los trabajadores y los representantes de los consumidores, para discutir las normas que deben tomarse a fin de que las empresas y los empleados sean más productivos.... no estamos hablando de consentir actitudes que conduzcan a la improductividad. Estamos hablando de que las empresas produzcan y para ello hay que trabajar más (Fedecamaras, s.f., párrs. 5-6).

Entonces, considerando que tanto Fedecamaras como Consecomercio son dos de las organizaciones gremiales de empresarios y patronos más representativas que existen en el país y que han señalado no haber sido escuchados por representantes del gobierno, que además proponen reuniones entre el Ministerio del Trabajo y el sector privado, trabajadores y representantes de los consumidores, todo parece indicar que estas consultas no se están realizando, como se afirma en las consideraciones previas de la mayoría de los decretos de inamovilidad, o que, en caso de que sí se estén dando, están dejando por fuera a un importantísimo sector empresarial al que es necesario tomar en cuenta, o simplemente se está oyendo sólo al sector de los trabajadores que están de acuerdo con continuar con esta medida lo que significaría una gran parcialidad y, por tanto, no sería justo continuar afirmando que esta medida de prorrogar la inamovilidad surge entre otras cosas luego de oír las sugerencias de los actores sociales de los sectores laboral y empresarial, ya que la misma no parece ser fruto de un consenso de opiniones como trata de sugerir esta consideración previa.

Otras consideraciones. Otras consideraciones fueron mencionadas en pocos decretos porque respondían a situaciones coyunturales. Entre estas tenemos un exhorto hecho por la AN, el 29 de abril de 2003, al Ejecutivo Nacional para que adopte medidas conducentes a enfrentar prácticas desleales que afecten la relación de trabajo y a garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus cargos. Este exhorto es citado por los decretos Nros. 2.509 y 2.806, del 14 de julio de 2003 y del 14 de enero de 2004, respectivamente, como parte de la justificación o causa por la que se prorrogaba la medida de inamovilidad laboral especial.

También en los decretos 8.732 y 9.322, del 26 de diciembre de 2011 y 27 de diciembre de 2012, respectivamente, se hace referencia a la promulgación de la nueva LOTTT. En el primero de los citados decretos se menciona que la promulgación anunciada de esta ley, al suponer una amplia participación popular en la discusión de propuestas a ser incorporadas en dicho texto normativo, principalmente de organizaciones gremiales, traería consigo la necesidad de crear un mayor clima de estabilidad laboral y de garantía de los derechos de los trabajadores para lograr que se expresen y participen libremente y, por consiguiente, esto justificaría prorrogar una vez más la inamovilidad laboral.

Mientras que en el segundo decreto se habla del proceso de desarrollo pleno de los contenidos de la LOTTT, que para ese entonces ya ha sido promulgada, y este proceso requería del mismo clima de estabilidad laboral y de garantía de los derechos de los trabajadores que sería garantizado prorrogando nuevamente la inamovilidad laboral.

Por último, en los decretos 639 y 1.583, del 6 de diciembre de 2013 y del 30 de diciembre de 2014, respectivamente, se menciona la política de protección del empleo, del salario y del ingreso familiar, en el contexto de las medidas económicas y de protección social implementadas por el Ejecutivo Nacional a los fines de "combatir la inflación inducida, el acaparamiento, la especulación, la usura y la

corrupción” como parte de la justificación para dictar estos decretos. Ahora bien, si esta medida verdaderamente contribuyera a combatir todas las cosas negativas de nuestra economía que allí se citan, la situación económica del país debería estar mucho mejor y, más bien se ha dado el caso contrario, el continuo empeoramiento de nuestra economía, por tanto, no parece ser la solución, ni parte de ella.

Otras causas expresadas por representantes del Gobierno Nacional a través de medios de comunicación. Además de las razones expresadas formalmente en las consideraciones previas de todos los decretos de inamovilidad laboral en las cuales se fundamentan éstos, algunos actores políticos tales como el Presidente de la República y Ministros y Viceministros del Trabajo se han pronunciado a través de diversos medios de comunicación, en varias oportunidades, durante la vigencia de los últimos veintiún decretos de inamovilidad que se han dictado hasta la presente fecha, en defensa de esta política.

En este sentido, el Presidente Hugo Chávez se refirió a la medida de inamovilidad laboral en declaraciones ofrecidas para el canal del Estado, Venezolana de Televisión, en fecha 26 de diciembre de 2011, en las cuales expresó que este decreto es dictado por una atribución legal y constitucional que tenía para “…proteger al pueblo venezolano, a la clase obrera, a los trabajadores y trabajadoras, de cualquier medida arbitraria que algunos empresarios del sector privado pudieran tomar" (YouTube, 2011). Y, al parecer, ésta ha sido la principal justificación sostenida por los miembros del Ejecutivo Nacional desde los primeros años de vigencia de estos decretos hasta la actualidad. Prueba de ello son las declaraciones hechas el 29 de julio de 2003, por la Ministra del Trabajo para el momento, María Cristina Iglesias, recogidas por el diario El Universal, apoyando la medida gubernamental sobre la inamovilidad laboral, en las cuales afirma que:

> …ésta le ofrece a los trabajadores garantía y estabilidad frente a las cúpulas empresariales y de la Confederación de Trabajadores Venezolanos ‘que pareciera no defienden a la clase laboral’….
>
> Yo creo más bien que el decreto de inamovilidad laboral, ...indica que el Gobierno ha dedicado su política y gran parte de sus recursos a reactivar precisamente a la pequeña y mediana empresa (El Universal, 2003, párrs. 1-2).

En consecuencia, el Presidente Chávez y la ministra Iglesias justificaban que se dictaran estos decretos porque los consideraban necesarios para proteger a los trabajadores de abusos por parte de los empresarios, es decir, la causa de los mismos es el temor de que los empleadores tomen medidas que afecten el empleo de los trabajadores y, a su vez, la ministra refiere que estos son indicativo de que el Gobierno Nacional ha dedicado parte de sus esfuerzos y recursos a la reactivación de la pequeña y la mediana empresa, con lo cual no estamos de acuerdo porque los hechos han demostrado todo lo contrario, que son justamente las pequeñas y medianas empresas las que han sido más afectadas por la difícil situación económica que atraviesa el país y que estos decretos sólo han contribuido a empeorarla, lo cual será explicado con mayor detalle cuando analicemos las consecuencias de los decretos.

Asimismo, la Ministra Iglesias destacó, posteriormente, en el año 2012, que “el derecho al trabajo significa la protección no sólo para el trabajador, sino de su familia, y esta medida de inamovilidad es una parte de las políticas sociales que lleva a cabo el Gobierno Bolivariano por instrucciones del presidente Chávez”(Ministerio del poder popular para la Comunicación y la información, párr. 8), es decir, que otra de las causas que impulsan estos decretos son la voluntad del Gobierno Nacional de implementar ciertas medidas que forman parte de las políticas sociales que buscan

proteger los derechos del trabajador y los de su familia, por lo cual se ha considerado pertinente decretar la inamovilidad laboral especial para alcanzar este fin.

Por su parte, el Viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado, ha dicho, según declaraciones recogidas por Aporrea en fecha 6 de octubre de 2004, que el decreto de inamovilidad laboral "'ha sido asimilado e incorporado dentro de las variables económicas', que contribuyen a mejorar la economía nacional" (párr. 3). Por tanto, puede pensarse que una de las causas que motivan al Ejecutivo Nacional a dictar estos decretos es la difícil situación económica en la que se encontraba el país, con la intención de lograr mejorarla a través de esta medida, es decir, esta vendría a ser una causa secundaria, pues la primaria, sin lugar a dudas son los elevados niveles de desempleo que se buscan disminuir manteniendo a los trabajadores en sus puestos de trabajo, pero con esto a su vez se busca aumentar la productividad de las entidades de trabajo y, consecuentemente, mejorar la economía nacional.

No obstante, faltaría verificar de qué manera esto mejoraría la economía, según sostiene el Viceministro Dorado, puesto que en más de diez años de vigencia de los decretos, sólo hemos visto empeorar las variables económicas y, por ende, la economía del país.

Otras de las causas o justificaciones que el mismo Viceministro Dorado ha mencionado en otras declaraciones es que "el Gobierno Revolucionario busca la protección del derecho humano al trabajo, luchando contra el desempleo y garantizando la satisfacción de los derechos económicos y sociales" (Revista sobre relaciones industriales y laborales, 2005, p. 144). Por tanto, entendemos que sin estos decretos, en opinión de Dorado, el derecho al trabajo estaría desprotegido, el desempleo empeoraría y los derechos económicos y sociales no podrían ser satisfechos. Pero toca preguntarnos si de estas garantías no se encarga en la medida necesaria tanto la CRBV como las leyes que regulan la materia laboral que se encuentran vigentes. Quizás algunos podrían argumentar que la ley del trabajo

vigente para el momento de estas declaraciones (LOT) no garantizaba esto plenamente, pues permitía el despido injustificado e indemnizado (estabilidad relativa), no obstante, hace tres años se encuentra en vigencia la LOTTT en la que se consagra el régimen de estabilidad absoluta que impide los despidos injustificados aún cuando exista la intención de indemnizarlos por parte del patrono y, por tanto, parece innecesario mantener la inamovilidad laboral especial como se ha venido haciendo.

Mientras que el actual Ministro del Trabajo, Jesús Martínez, destacó que "el decreto de inamovilidad laboral no busca proteger a trabajadores improductivos, sino que los despidos estén apegados a cualquiera de las causas justificadas que establece la Ley del Trabajo", sin embargo, volvemos a preguntarnos si este mismo objetivo no se logra aplicando el régimen de estabilidad laboral absoluta que prevé nuestra LOTTT, ya que, desde su promulgación en el año 2012, se estableció la prohibición de despedir sin causa justificada a ningún trabajador, entonces ¿para qué necesitamos mantener la medida de inamovilidad laboral si es posible evitar despidos injustificados con sólo aplicar lo previsto en la LOTTT?

En este mismo orden de ideas se expresó el Presidente Nicolás Maduro quién hizo énfasis en que la protección de inamovilidad laboral:

> … no se puede interpretar por ningún sector sindical del país que estamos promoviendo ni flojera, ni desacato al trabajo, ni indisciplina laboral, no (…), estamos protegiendo al que trabaja, frente a los abusos de quienes abusan (…) Fedecamaras, Consecomercio y la Mesa de la Unidad Democrática …. no se malinterprete lo que es la justicia social y laboral (YouTube, 2013).

Así, puede entenderse que con esta medida, según el Presidente Maduro, se busca materializar la justicia social y laboral, al proteger a los trabajadores de los

abusos de los sectores empresariales, esto en el mismo orden de ideas de lo que sostenía la Ministra Iglesias años atrás cuando la inamovilidad laboral por vía de decreto presidencial sólo tenía pocos años vigentes, es decir, que su causa fundamental son los supuestos abusos cometidos por los empleadores en contra de sus empleados. Tal parece que esta es la principal causa que citan la mayoría de los representantes del Ejecutivo Nacional para justificar esta medida. Lo que resulta desconcertante es que se pretenda combatir estos supuestos abusos que se comenten en contra de los trabajadores por vía de decretos que han venido prorrogando una y otra vez, por más de una década, en vez de apoyarse en leyes que bien elaboradas y correctamente aplicadas logren dicho cometido.

Otras de las razones que ha sostenido el Presidente Maduro para continuar prorrogando la vigencia de la inamovilidad laboral especial por vía de decreto, según declaraciones recogidas por Telesur (2014), es que ésta forma parte de las herramientas utilizadas por la Revolución Bolivariana para reducir los índices de pobreza extrema a través del trabajo y una remuneración digna.

Además, el Presidente Maduro ha dicho, en declaraciones recogidas por Noticias24 (2014), que estos decretos son necesarios porque a través de ellos se protege el derecho al trabajo y es precisamente el trabajo "la base de la verdadera recuperación económica" (párr. 2), es parte de la "...estrategia que impulsó el Ejecutivo para proteger al pueblo de la guerra económica inducida por la derecha y defender sus derechos" (Noticias24, 2014, párr. 3).

Y, finalmente, justifica prorrogar estos decretos para cumplir con la "tradición justa e histórica del Comandante Supremo, Hugo Chávez, de proteger todos los años a los trabajadores" (VTV, 2013, párr. 4).

En conclusión, el Presidente Maduro habla de conceptos indeterminados para justificar una decisión que sí es materializable, esto se evidencia cuando se refiere a la

recuperación de la economía protegiendo al pueblo de la "guerra económica inducida por la derecha", cuando no queda del todo claro a lo que se refiere con "guerra económica" y quiénes son los que representan a la denominada "derecha" que es la que induce la supuesta guerra; además de citar una "tradición" como justificación a esta medida.

Excusarse en "la tradición" es más que inapropiado cuando estamos hablando de políticas a ser aplicadas en un Estado. Quizás sería aceptable alegar "la tradición" cuando se imponen ciertas reglas o modos de actuar en el hogar de cada familia, pero citar razones como estas para justificar el por qué se aplica una determinada medida que afecta la economía y a los ciudadanos de todo un país parece ser una locura y, más aún, teniendo en cuenta que las realidades o contexto histórico de una sociedad están en constante cambio y, por tanto, las políticas aplicables en un determinado momento histórico no siempre son las más adecuadas para ser adoptadas en otro momento histórico, pues sus resultados pueden ser completamente diferentes en razón del contexto en el que se aplican.

Finalmente, no podemos dejar de preguntarnos si la verdadera causa por la que se siguen dictando estos decretos que prorrogan la inamovilidad laboral especial en Venezuela, no se fundamentan más bien en razones políticas, más que en la búsqueda de un bienestar social. Se plantea esta duda porque después de tantos años con inamovilidad laboral especial, todo parece indicar que no se han alcanzado los objetivos y, por el contrario, se han producido efectos negativos muy importantes a nivel económico y social que en el próximo capítulo revisaremos con más detalle.

Se nos ocurre que podría tratarse de razones políticas porque pareciera ser una medida populista, para agradar a las masas, al pueblo, y de esta manera contar con el apoyo electoral de las mayorías. Debemos recordar que en Venezuela, la mayor parte de la población trabaja por cuenta ajena, de forma dependiente y bajo subordinación y, por tanto, son sujetos de la protección de inamovilidad por decreto. Asimismo,

gran parte de estos trabajadores apoyan esta medida porque consideran que así tendrán empleo seguro, aún cuando no desempeñen las labores que les corresponden correctamente, por la enorme dificultad que tiene el patrono para poder despedir legalmente, y, también la apoyan por desconocimiento del impacto negativo que puede tener y que al final no sólo les afecta a ellos por la vía económica, sino incluso a las futuras generaciones, en este caso sus hijos, que al entrar en la población económicamente activa podrían toparse con grandes inconvenientes para conseguir un empleo de calidad.

De esta forma, el Gobierno Nacional podría estar sacrificando la implementación de medidas sociales y económicas correctas, adecuadas y acertadas en función de lograr apoyo popular desde el punto de vista electoral y desde el punto de vista de percepción de la calidad de su gestión pública.

Una vez estudiado con detenimiento el contenido y las posibles causas que intentan justificar la existencia de los decretos de inamovilidad laboral especial que han estado vigentes en el país desde abril de 2002 hasta la presente fecha, debemos estudiar cuáles han sido las consecuencias que se han derivado de su aplicación a lo largo de estos trece años, algunas de las cuales ya han sido mencionadas pero sin ser tratadas con detenimiento; no sin antes revisar los procedimientos de calificación de faltas y de reenganche y pago de salarios caídos que se deben seguir ante la Inspectoría del Trabajo en caso de inamovilidad laboral, así como una breve revisión del procedimiento de estabilidad previsto en la LOTTT, el cual sólo podrá aplicarse una vez finalice la vigencia de la inamovilidad laboral especial por vía de decreto.

Capítulo IV

Consecuencias que se Han Derivado de los Sucesivos Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados en Venezuela Desde el año 2002 Hasta la Actualidad

A continuación nos dedicaremos a precisar y analizar las consecuencias económicas y sociales que han resultado de las consecutivas prórrogas del decreto de inamovilidad laboral especial dictado por el Ejecutivo Nacional por vía de decretos, no sin antes revisar los procedimientos de calificación de faltas y de reenganche y pago de salarios caídos, que se aplican cuando existe inamovilidad en caso que el patrono desee despedir a un trabajador inamovible o en caso de haberlo despedido sin contar con la autorización administrativa que requiere la ley, respectivamente, lo cual deviene en consecuencias diferentes según sea el caso, todo esto en razón de que la mayoría de las consecuencias que estudiaremos se derivan justamente de la aplicación de estos procedimientos. Además, haremos una breve revisión del procedimiento de estabilidad laboral contemplado en la LOTTT, cuya aplicación actualmente está suspendida mientras continúe en vigencia la inamovilidad laboral especial, por lo cual dicha suspensión constituye otra de sus consecuencias, pero en este caso jurídica.

El Procedimiento de Calificación de Faltas

La calificación de faltas es un procedimiento administrativo que se aplica en caso que el patrono desee despedir a un trabajador que goce de la protección de inamovilidad laboral, por las razones que sean: maternidad, paternidad, fuero sindical, inamovilidad laboral especial por vía de decreto presidencial, suspensión de la relación de trabajo, etc.

En Venezuela, desde que entró en vigencia el decreto Nro. 1.752 del 28 de abril de 2002, ha habido inamovilidad laboral especial hasta la actualidad, en virtud de las veinte prorrogas sucesivas de este decreto. Esta inamovilidad ha sido de aplicación general, es decir, aplica a la mayoría de los trabajadores dependientes, con

excepciones puntuales según cada decreto, entre los que destacan los trabajadores de dirección, los temporeros, ocasionales y eventuales. Esto significa que en este tiempo ha resultado ser irrelevante si un trabajador goza de inamovilidad en virtud de estar investido de fuero sindical, maternal, paternal o si por alguna otra situación temporal encaja en alguno de los supuestos legales que le hacen gozar de inamovilidad laboral, porque aún sin tener alguno de estos fueros o encontrarse en alguna de las situaciones excepcionales que la ley prevé, en virtud del decreto de inamovilidad laboral especial dictado por el Ejecutivo Nacional, goza de la misma protección durante su vigencia y la de sus sucesivas prórrogas.

Ahora bien, como se ha explicado previamente, sólo es posible despedir a un trabajador que goce de inamovilidad laboral cuando exista causa justificada. Estas causas son las que taxativamente establece el art. 79 de la LOTTT, que antes estaban previstas en el art. 102 de la LOT.

En caso que el patrono considere que su trabajador con inamovilidad laboral ha incurrido en alguna de las faltas que justificarían su despido o, en el caso de que desee trasladar de su puesto de trabajo o modificar las condiciones de trabajo de un trabajador inamovible, debe acudir, por sí mismo o por medio de sus representantes, a la Inspectoría del Trabajo competente según el territorio, que se define según el lugar en que el trabajador presta servicios, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que éste haya cometido la falta alegada para justificar su despido, o que sea alegada como causa del traslado o de la modificación de sus condiciones de trabajo; todo esto a los fines de consignar un escrito dirigido al Inspector del Trabajo, en cual se debe indicar el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quién se pretende despedir, trasladar o modificar sus condiciones de trabajo y las causas que se invoquen para ello (art. 422 LOTTT).

En caso que el patrono presente el documento de solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de las condiciones de trabajo ante el Inspector, después de transcurrido el lapso de treinta días desde que el trabajador incurrió en la falta que fundamenta su solicitud hasta la fecha en que la presenta, según lo prevén la ley y el decreto de inamovilidad laboral especial, operaría el perdón de la falta y, por tanto, no se le podría admitir la solicitud y mucho menos autorizarlo a despedir, trasladar o modificar al trabajador por esta causa.

Luego de presentada la solicitud de autorización con todos los requisitos que establece la ley, el Inspector se encargará de notificar al trabajador dentro de los tres días hábiles siguientes, a los fines de que éste comparezca, en una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación, para que conteste, por sí mismo o por medio de un representante, la solicitud presentada por el patrono y exponga sus razones y alegatos ante el Inspector. En este acto el Inspector debe exhortar a las partes a conciliar, lo que significaría el desistimiento del patrono.

En caso de que el patrono no comparezca a la audiencia de contestación se entenderá que ha desistido de su solicitud, salvo que se trate de una entidad pública, en cuyo caso se entendería que persiste en su pretensión, en virtud de las prerrogativas procesales que dichos entes poseen. Pero, en caso de que sea el trabajador quien no comparece, siempre se entenderá que éste ha rechazado todas las causas invocadas por el patrono en su solicitud.

Cuando no se logra la conciliación entre trabajador y patrono se abre una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales, en los primeros tres días se promueven las pruebas y en los cinco restantes se evacuan. Lo que llama la atención es que la ley no prevé un lapso para la admisión de las pruebas ni para la oposición a éstas, pero se estila que esto ocurra dentro de los mismos tres primeros días en los que se promueven las pruebas. Durante el lapso probatorio podrán admitirse todas las pruebas previstas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002) y su

valoración se rige por las normas previstas tanto en la LOPT como en el Código de Procedimiento Civil (CPC, 1990), es decir, según la sana crítica, salvo los casos en los que exista una tarifa legal, verbigracia las pruebas documentales, teniendo el Inspector facultades inquisitivas e iniciativa probatoria similares a las que la LOPT le concede al juez laboral.

Una vez finalizada la etapa probatoria, las partes cuentan con los dos días hábiles siguientes para presentar sus conclusiones y después de esto, el Inspector tiene un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión a través de una providencia administrativa. Con esta decisión se agota la vía administrativa, es decir, no se oye apelación, por lo cual, las partes sólo podrán interponer Recurso Contencioso Administrativo Laboral de Nulidad ante los Tribunales Laborales competentes.

Siendo que, como se dijo previamente, este procedimiento debe realizarse para obtener la autorización que le permita al patrono despedir a determinado trabajador que haya incurrido en alguna de las causales de despido justificado previstas en el art. 79 de la LOTTT, se entiende que el trabajador no puede ser separado de su cargo, ni el patrono puede prohibirle la entrada a la entidad de trabajo para la que presta sus servicios hasta tanto no obtenga la mencionada autorización. Si esto ocurriera durante el procedimiento de calificación de faltas, el Inspector del Trabajo deberá ordenar el reenganche inmediato del trabajador así como el pago de los salarios caídos, y hasta tanto no se verifique el cumplimiento de esta orden el procedimiento de calificación de faltas se suspenderá (art. 424 LOTTT). Ésta vendría a ser una de las manifestaciones del poder cautelar del Inspector del Trabajo en este procedimiento.

Sin embargo, el art. 423 de la LOTTT prevé una excepción en los casos en que el trabajador haya incurrido en violencia, al extremo de llegar a poner en peligro la integridad física de otros trabajadores, del patrono y/o sus representantes o que

pudiera constituir un peligro para la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes de la entidad de trabajo. En medio de esta situación el patrono podrá separar al trabajador de su puesto de trabajo de manera excepcional y por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales deberá solicitar al funcionario del trabajo competente la autorización legal que corresponda para mantenerlo separado de su cargo hasta que se resuelva la calificación de despido, tiempo durante el cual el trabajador tendrá derecho a continuar recibiendo su salario y demás beneficios de ley. Ésta también vendría a ser otra de las medidas cautelares que el Inspector del Trabajo puede tomar en medio de este procedimiento según lo prevé la ley.

Críticas al procedimiento. De este procedimiento se ha criticado que se realice en sede administrativa, pues muchos autores coinciden en la conveniencia de que sean los Tribunales del Trabajo los que se encarguen de conocer de estas solicitudes como órganos independientes e imparciales, pues, debemos recordar que muchas de estas disputas se dan entre trabajadores y empresas del Estado y debe tenerse en cuenta que las Inspectorías del Trabajo no son independientes, ya que están adscritos al Ministerio del Trabajo, órgano del Ejecutivo Nacional, por tanto, no podría hablarse de la existencia de imparcialidad ni del reconocimiento del derecho al juez natural.

Además, a pesar de que algunos autores, como Hildegard Rondón de Sansó, admiten el concepto de procedimientos administrativos cuasi-jurisdiccionales de las que emanan decisiones también cuasi-jurisdiccionales, ésta no es una opinión pacíficamente aceptada en la doctrina, ya que otros autores consideran que los únicos con jurisdicción para dirimir conflictos son los Tribunales de la República y, por tanto, ningún funcionario de la administración pública tiene jurisdicción para solucionar este tipo de conflictos intersubjetivos y así lo señala el artículo 253 de la CRBV.

A esto se suma la crítica de que dentro del lapso probatorio no se prevea el lapso para la admisión de las pruebas ni para la oposición a éstas por las partes involucradas. No obstante, entendemos que lo que buscaba el legislador es hacer un procedimiento lo más expedito posible y, por tanto, los lapsos son cortos, lo cual no debe significar en ningún momento el sacrificio de algún derecho fundamental de las partes, entre ellos el derecho a la defensa que incluye el control de las pruebas entre otros.

El Procedimiento de Reenganche y Pago de Salarios Caídos

Cuando el patrono haya despedido a un trabajador protegido con inamovilidad laboral sin haber obtenido previamente la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo competente tras haberse agotado el procedimiento administrativo de calificación de faltas, se entiende que el despido es ilegal por injustificado y, en estos casos, el trabajador que ha sido despedido puede acudir ante la Inspectoría del Trabajo para iniciar el procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos. Este mismo procedimiento es aplicable a los casos en los que el trabajador inamovible haya sido trasladado de su puesto de trabajo o se le hayan modificado sus condiciones de trabajo sin la autorización previa del Inspector de Trabajo.

En estos casos el trabajador podrá interponer, ante la Inspectoría del Trabajo competente según el territorio, una denuncia junto a la solicitud de restitución de la situación jurídica infringida y el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, dentro de los treinta días continuos siguientes al hecho violatorio de su inamovilidad. Esta denuncia y solicitud deberá interponerla el trabajador por sí mismo o a través de su representante por escrito. El documento deberá contener la identificación y domicilio del trabajador; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero o inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria para sustentar todo lo expuesto en ese documento.

La solicitud presentada por el trabajador será examinada por el Inspector del Trabajo dentro de los dos días hábiles siguientes y si encontrase alguna deficiencia en ella o en la documentación que la acompaña convocará, en virtud de su facultad saneadora, al trabajador para que la subsane. En caso contrario, si la solicitud y documentos que la acompañan cumplen con todos los requisitos previstos en la ley, el Inspector la admitirá y si, además, ha quedado demostrada la procedencia del fuero o de la inamovilidad y la existencia de la presunción de la relación de trabajo alegada, procederá a ordenar el reenganche inmediato del trabajador, la restitución de la situación anterior y el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

Luego, de forma inmediata, un funcionario del trabajo, que no necesariamente tiene que ser el Inspector del Trabajo porque no lo establece de esta manera la ley, acompañado por el trabajador afectado que haya hecho la solicitud que inició el procedimiento, se trasladarán al lugar de trabajo de éste a los fines de notificar al patrono o sus representantes de la denuncia presentada y de la orden del Inspector para que así se proceda tanto al reenganche y a la restitución de la situación jurídica infringida, como al pago de salarios caídos y de los demás beneficios dejados de percibir. En este mismo acto, el patrono o sus representantes podrán presentar sus alegatos o documentos que consideren pertinentes para su defensa y, asimismo, el funcionario del trabajo deberá ordenar en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente y podrá interrogar a cualquier trabajador, exigir la presentación de libros, registros y otros documentos, todo esto con la finalidad de buscar la verdad.

En caso de que el patrono o sus representantes estén ausentes o se nieguen a comparecer en el acto, se tendrán como válidas las declaraciones del trabajador afectado y el funcionario del trabajo dejará constancia en acta de todo lo actuado. Si además de esto, el patrono, sus representantes o personal de vigilancia impidieren u obstaculizaren la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación

jurídica infringida, el funcionario del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento y, en caso de persistir el desacato u obstaculización a la ejecución de la mencionada orden del Inspector del Trabajo, se considerará flagrancia y el patrono, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

Si durante el acto no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el trabajador solicitante, el funcionario del trabajo deberá informar a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador del solicitante, y procederá a suspender el procedimiento de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida. Ésta articulación probatoria será en un lapso de ocho días hábiles, de los cuales, los tres primeros serán para promover las pruebas que consideren pertinente las partes, y los cinco días siguientes serán para evacuar las pruebas promovidas. Nuevamente el legislador omite la mención de un lapso para la admisión y para la oposición de las pruebas promovidas.

Una vez terminado el lapso probatorio, el Inspector del Trabajo decidirá, en los ocho días siguientes, sobre el reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida. Sobre ésta decisión no se oirá apelación, pues con ella se agota la vía administrativa. No obstante, las partes tendrán derecho a interponer Recurso Contencioso Administrativo Laboral de Nulidad ante los Tribunales Laborales competentes, si así lo considerasen necesario. Pero, en los casos en que se haya ordenado el reenganche, los tribunales del trabajo competentes no podrán darle curso al Recurso Contencioso Administrativo Laboral de Nulidad hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

Críticas al procedimiento. La primera crítica que surge con respecto a este procedimiento es que antes de oír si quiera al patrono, el Inspector puede ordenar el reenganche y pago de salarios caídos de una persona con sólo la presunción de la existencia de una relación laboral, lo cual implica que si con posterioridad se comprueba que realmente no existía tal relación laboral se le habría pagado indebidamente un salario a una persona que no trabaja para el patrono en cuestión y que, además, se le habría permitido la entrada a la empresa o entidad de trabajo a ocupar un cargo que alegó tener y que en realidad no tenía, lo cual vendría a ser una situación irreversible luego de comprobada la inexistencia de la relación laboral.

Otra de las críticas más importantes que se le hacen a este procedimiento es que, si bien es cierto que el Inspector del Trabajo viene a ser el director del proceso y es a quien el trabajador dirige su solicitud, es quien ordena el reenganche y pago de salarios caídos antes de la notificación del patrono y, finalmente, decide sobre la solicitud del trabajador al final del procedimiento; también es cierto que en una fase muy importante del mismo: cuando se le notifica al patrono de la solicitud del trabajador y de la orden de reengancharlo y pagarle los salarios caídos, que viene a ser el mismo acto en el cual el patrono puede presentar sus alegatos de defensa e incluso se puede ordenar la apertura de una articulación probatoria; participa "un funcionario del trabajo" que no necesariamente es el Inspector del Trabajo, a quien la ley lo faculta para ordenar en este mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente y, en caso de impedimento u obstaculización de la ejecución de la orden de reenganche, es el encargado de solicitar apoyo a las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

Entonces, resulta extraño y contrario a lo previsto en la constitución y demás leyes procesales que el director del proceso, que en este caso es el Inspector del Trabajo, no participe en todas las fases del mismo y más aún cuando se trata de una fase de contestación en la que una de las partes expone sus alegatos y pruebas que

deben ser consideradas por éste de forma directa, pues es él quien está llamado a tomar la decisión final en el conflicto que se le plantea.

Asimismo, el hecho de que se considere flagrancia la persistencia en el desacato y obstaculización a la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida por parte del patrono, su representante o personal a su servicio responsable de esto, es absurdo e ilegal porque no media ningún proceso penal que permita calificar este hecho como un delito flagrante, además no se trata de un hecho previsto penalmente como un delito, por tanto, no consideramos que sea correcto calificar esta situación como flagrancia

Finalmente, la exigencia que prevé la ley de darle cumplimiento efectivo a la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, en los casos en que ésta sea la decisión que se dicte al final del procedimiento administrativo, debiendo estar dicho cumplimiento certificado como tal por la autoridad administrativa del trabajo correspondiente, todo esto a los fines de que los Tribunales del Trabajo competentes puedan darle curso al Recurso Contencioso Administrativo Laboral de Nulidad, nos parece a todas luces inconstitucional por considerarlo violatorio del derecho de acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva previsto en el art. 26 de la CRBV, y del derecho a la defensa, que forma parte del derecho al debido proceso, previsto en el art. 49.1 *ejusdem*, ya que con esta disposición se condicionan derechos humanos fundamentales reconocidos constitucionalmente a través de un instrumento de rango legal.

No es posible admitir que el ejercicio de los derechos a la defensa y a la tutela judicial efectiva quede supeditado al cumplimiento de una orden dictada por una autoridad administrativa y contra la cual se pretende solicitar la declaratoria de nulidad, además, porque en caso de que ésta sea cumplida y luego resultara procedente la declaratoria de nulidad, ya no se podría revertir lo hecho, es decir, el trabajador ya tendría probablemente varios meses ejerciendo labores que no le

correspondían dentro de la entidad de trabajo demandante y habría recibido el pago indebido de unos salarios caídos que no le correspondían.

No obstante, a pesar de que esta es nuestra opinión al respecto, no puede dejar de mencionarse que según el criterio más reciente de la SC del TSJ, sentencia Nro. 258, Exp. 12-1329, de fecha 5 de abril de 2013, caso: El País Televisión, C.A., con ponencia de la magistrada Gladys Gutiérrez Alvarado, sobre este asunto el *solve et repete* o condición de "pagar para poder reclamar", es considerado un principio válido y constitucional, argumentando la Sala para sustentar dicha opinión que con esto el legislador buscaba favorecer:

> …el derecho al trabajo y al salario de aquellos trabajadores que cuenten con una orden de reenganche a su favor, como factor esencial del derecho social, mientras dure el proceso de nulidad de la providencia administrativa impugnada por el patrono, garantizándole así la estabilidad laboral, hasta tanto se produzca una sentencia definitivamente firme (Motivación para la decisión, párr. 20)

Sin embargo, este último criterio de la SC contradice el criterio previo y reiterado sobre este asunto según el cual la misma Sala había declarado inconstitucional el *solve et repete* en sentencias Nro. 321, Exp.01-0559, de fecha 22 de febrero de 2002, caso: Papeles Nacionales Flamingo, C.A., ponencia de Jesús Cabrera Romero y Nro.380, Exp. 06-1379, de fecha 07 de marzo de 2007, caso: Asociación Cooperativa Avanzaremos R.L, ponencia de Luisa Estela Morales Lamuño.

Procedimiento Judicial de Calificación de Despidos o de Estabilidad Laboral

El procedimiento de calificación de faltas o de estabilidad laboral es aquel que se sigue en los casos en que un trabajador amparado con la protección de estabilidad laboral es despedido, y se encuentra previsto en el art. 89 de la LOTTT. Como se ha

dicho en reiteradas oportunidades, la aplicación de este procedimiento se ha visto directamente afectada por las sucesivas prórrogas del decreto de inamovilidad laboral especial dictado por el Ejecutivo Nacional, porque al subsistir ambas protecciones para los mismos trabajadores, inamovilidad y estabilidad, prevalece la más fuerte o reforzada, que en este caso sería la inamovilidad y, por tanto, mientras se mantenga vigente ésta, la aplicación del procedimiento de estabilidad estará suspendido, de forma tal que sólo podrá volver a aplicarse una vez que finalice la vigencia del decreto de inamovilidad laboral, que en principio será el próximo 31 de diciembre de 2015, salvo que se prorrogue nuevamente.

Según prevé la ley, el patrono que haya despedido a un trabajador protegido con estabilidad laboral por haber incurrido en alguna de las causas justificadas contenidas en el art. 79 de la LOTTT, debe participárselo al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de su jurisdicción dentro de los 5 días hábiles siguientes al despido, indicando la causa justificada de la que se trate. En caso de no cumplir con esta obligación de participación dentro del mencionado lapso, se le tendrá por confeso al patrono "…en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa", ya que, debemos recordar que el despido injustificado está prohibido expresamente por la LOTTT (art. 86).

Por su parte, el trabajador tiene la posibilidad de acudir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de su jurisdicción cuando no estuviese de acuerdo con la procedencia de la causa justificada alegada por el patrono, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la ocurrencia del despido, todo esto a los fines de solicitar que el Juez de Juicio califique el despido y ordene el reenganche y pago de salarios caídos en caso de que se determine que no se fundamenta en una causa justa conforme a la ley. Si el trabajador dejase transcurrir los 10 días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche aún cuando se hubiese hecho ilegalmente, es decir, por causas no justificadas, pero conservando los demás derechos que le correspondan por la

prestación de sus servicios, los cuales podrá demandara ante el Tribunal del Trabajo competente.

Según establece el art. 90 de la LOTTT, el Juez de Juicio deberá decidir el fondo la de la causa mediante sentencia oral, declarando con o sin lugar la solicitud de reenganche y pago de salarios caídos y, cuando quede definitivamente firme la sentencia que haya declarado con lugar la calificación de despido se procederá al reenganche del trabajador y al pago de los salarios dejados de percibir durante el procedimiento y hasta la efectiva reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo (art. 91 LOTTT).

El patrono cuenta con los 3 días hábiles siguientes a la publicación de la sentencia definitiva para su cumplimiento voluntario y, si no lo hiciese, a partir del cuarto día hábil siguiente el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando los bienes del patrono por vía ejecutiva y de esta manera cumplirse con el pago de los salarios dejados de percibir hasta el efectivo reenganche del trabajador demandante y, si el patrono se negase a reengancharlo incurriría en el delito de desacato a una autoridad judicial que acarrea una pena de prisión de seis a quince meses: "A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público." (art. 91 LOTTT)

Como se ha explicado, desde la entrada en vigencia de la LOTTT el patrono ya no tiene la posibilidad de despedir injustificadamente a un trabajador que esté amparado por la estabilidad laboral a cambio del pago de una indemnización. Sin embargo, cuando la terminación de la relación de trabajo se haya producido por causas ajenas a la voluntad del trabajador, o en caso de despido sin justa causa, el trabajador tendrá la posibilidad de manifestar su voluntad de no iniciar el procedimiento para solicitar su reenganche, en cuyo caso el patrono deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones

sociales (art. 92 LOTTT). Es decir, que el patrono no podría obligarlo a irse pagándole una indemnización, y todo dependerá de que el trabajador exprese su voluntad de irse de la entidad de trabajo a cambio del pago de la indemnización.

Si el trabajador recibiese lo que le corresponde por concepto de prestaciones sociales y, además, un monto equivalente a estas por concepto de indemnización, no podrá llevarse a cabo el procedimiento de estabilidad, ya que evidentemente el trabajador habría aceptado retirarse de la entidad de trabajo de forma voluntaria, por lo cual, no podría solicitar el reenganche. Y si este pago se produjera en el curso del procedimiento de estabilidad, conllevaría a la terminación del mismo de manera automática, siempre que el patrono le pague, además, los salarios dejados de percibir hasta ese momento.

Consecuencias Económicas y Sociales de la Aplicación de los Continuos e Ininterrumpidos Decretos de Inamovilidad Laboral Especial Dictados por el Ejecutivo Nacional

Indiscutiblemente, el hecho de que los decretos de inamovilidad laboral especial se hayan prorrogado por más de doce años implica una serie de consecuencias tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista social, unas más evidentes que otras. Entre las consecuencias más importantes que han derivado de éstos tenemos las siguientes:

Ausentismo en las entidades de trabajo e incidencia en la productividad de éstas que impacta a la economía nacional. Los decretos de inamovilidad han ocasionado múltiples dificultades para las entidades de trabajo, ya que muchos trabajadores valiéndose de esta protección, que dificulta considerablemente los despidos que puede efectuar el patrono, incurren en actitudes irrespetuosas e incluso en rebeldía, incumpliendo las órdenes de sus superiores, lo cual es esencial en las relaciones de trabajo porque el seguimiento de órdenes y directrices del patrono es

uno de los indicativos de subordinación que, a su vez, se constituye en un elemento fundamental de las relaciones laborales dependientes.

La rebeldía incluso ha derivado en que los trabajadores abandonen sus puestos de trabajo con mucha frecuencia sin razón justificada que medie, lo que ha incrementado considerablemente el nivel de ausentismo en las entidades de trabajo y, en otros casos, aunque los trabajadores asisten a su lugar de trabajo, no realizan las funciones que les corresponde o lo hacen de manera parcial, contribuyendo así a que se genere un clima de irrespeto y conflicto entre trabajadores y patronos, pero sobre todo haciendo que las entidades de trabajo sean cada vez menos productivas.

El hecho de que la productividad de las entidades de trabajo se reduzca influye directamente en la economía nacional, porque significa la disminución de la producción nacional de alimentos, vestidos, calzados, repuestos y, en general, de cualquier bien que, al ser insuficiente para satisfacer el consumo interno, obliga a incrementar las importaciones de estos rubros y, teniendo en cuenta que tenemos un rígido control de cambio en el país desde el año 2003, es mucho más difícil tener acceso a las divisas con las cuales puedan realizarse las respectivas importaciones, lo cual, a su vez, incrementa considerablemente el costo de estos bienes que termina afectando de forma directa el bolsillo del ciudadano común quien es el consumidor final y además, al ser escasas las divisas y provocar la disminución de importaciones sumado a la baja producción nacional, ocasiona una grave situación de desabastecimiento o escasez de productos esenciales y no esenciales que estamos padeciendo los venezolanos en mayor proporción cada día. Así lo ha expresado Gilberto Gudiño Millán, presidente de la Unión Empresarial del Comercio y los Servicios del Estado Zulia (UCEZ) citando las cifras de Datanálisis: “Existe un incremento sustancial de la escasez. En 2013 estaba en 37,2 %, en 2014 pasó a 47,2% y en 2015 llegó a 56,9%, según el análisis realizado en 17 productos esenciales” (Nueva prensa de Guayana, 2015, párr. 7).

Esto se ha visto claramente reflejado en las cifras que dan cuenta del incremento de la tasa inflacionaria que en los últimos años ha llegado a niveles exorbitantes y ha alterado negativamente los indicadores económicos del país. Es decir, un asunto que pudiera parecer aislado, que tenía por finalidad lograr una mejora social, como lo es la reiterada prórroga de la inamovilidad laboral especial por vía de decreto para proteger a los trabajadores, ha tenido un impacto negativo enorme y una significativa repercusión en la economía nacional al juntarse con otros factores desencadenantes.

Desmotivación de los trabajadores productivos que conllevan a incrementar costos de los empresarios, disminución de las inversiones y cierres de entidades de trabajo. Esta consecuencia está estrechamente relacionada con la anterior. Y es que cuando los buenos trabajadores, los que son realmente productivos, observan que algunos de sus compañeros se ausentan de sus puestos de trabajo injustificadamente o cumplen de manera parcial con sus funciones y aún así siguen recibiendo el mismo salario e iguales beneficios que ellos que sí cumplen a cabalidad con sus obligaciones laborales, se desmotivan, con toda razón, produciéndose así una especie de contagio de la flojera y desobediencia que, en definitiva, termina por afectar gravemente la productividad de las entidades de trabajo y repercute en la economía del país, como se explicó previamente.

Esto, a su vez, incrementa los costos económicos a los patronos, pues terminan pagando salarios y demás beneficios a los trabajadores a pesar de que éstos, muchas veces, no prestan servicios para ellos según les corresponde en razón del contrato de trabajo, o lo hacen de forma parcial y, por tanto, no le generan ningún tipo de utilidad a la entidad de trabajo, convirtiéndose en una carga significativa para ésta.

Cuando el patrono decide no continuar pagándole a los trabajadores improductivos y, por tanto, prescindir de sus servicios, usualmente se ven en la

necesidad de proponerles acuerdos económicos a éstos para lograr que se retiren voluntariamente a cambio de un pago doble o muy superior de lo que les correspondería por concepto de prestaciones sociales y demás beneficios laborales. Todo esto para evitar pasar por la calificación de faltas en la Inspectoría del Trabajo que le permita despedirlos justificadamente según ordena la ley, ya que dicho procedimiento se ha vuelto cada vez más lento y da la impresión de ser indefinido, o por lo menos muy lejano el momento en que podría obtenerse la calificación requerida, y mientras tanto los patronos tendrían que continuar pagándole el salario y demás beneficios a estos trabajadores sin obtener rentabilidad de su inversión. No podemos olvidar que los empresarios necesitan obtener utilidades de sus inversiones, ya que nadie trabaja o invierte en negocio alguno que termine ocasionándole pérdidas.

Si en caso contrario, el patrono decide dejar a los trabajadores improductivos en la entidad de trabajo para evitar iniciar el procedimiento de calificación de faltas que corresponde o negociar su retiro a cambio de una compensación económica muy elevada, probablemente se vería en la necesidad de contratar personal nuevo, ampliando así los puestos de trabajo, con la intención de que éstos le resulten más productivos. Pero en este caso también estaría incurriendo en costos de producción muy elevados que los termina soportando el consumidor final de los bienes o servicios que produce la entidad de trabajo en cuestión, lo cual, nuevamente termina generando inflación y afectando así a la economía nacional.

Esto es lo que ocurriría en los casos en que no se produzcan bienes cuyos precios estén regulados por el Ejecutivo Nacional, que vale decir, cada vez son menos los que no son objeto de este tipo de regulaciones. Pero si se tratase de estos casos, ni siquiera el consumidor soportaría los costos adicionales de producción, porque el patrono no tendría la posibilidad de fijar los precios en base a los costos, lo cual podría ocasionarle pérdidas considerables.

Sin embargo, la opción de contratar personal nuevo dejando en la entidad de trabajo a los trabajadores improductivos, es por la que menos optan los empresarios por ser una de las más costosas al implicar mantener a trabajadores que no son rentables para la entidad de trabajo y ampliar los puestos de trabajo para contratar a nuevos trabajadores que si contribuyan con la producción.

Además, cuando los costos se incrementan al punto en que los empresarios dejan de obtener utilidades o incluso comienzan a tener pérdidas, sumado a las demás dificultades económicas que afronta el país, éstos terminan por verse en la necesidad de cerrar sus entidades de trabajo y esta situación desmotiva a nuevos inversionistas produciéndose un estancamiento o retroceso de nuestra economía. Según el presidente de la UCEZ, Gilberto Gudiño Millán: "En el país se perdieron 77 empresas por día en los últimos 16 años" (Nueva prensa de Guayana, 2015, párr. 4).

Disminución de oferta de empleos en el sector privado y aumento del empleo precario. También muy relacionada con la consecuencia anterior encontramos que, si bien el objetivo fundamental de los decretos de inamovilidad laboral especial es el de proteger a los trabajadores impidiendo los despidos injustificados, propendiendo a la disminución del desempleo, lo cierto es que esto no ha impedido que se sigan produciendo dichos despidos en los casos en los que el patrono tiene la posibilidad de ofrecerle una compensación económica significativa al trabajador que desee despedir para que éste acuerde firmar un falso retiro, es decir, un despido disfrazado de retiro o, dicho de otra manera, la simulación de un retiro, tal como se ha mencionado previamente.

Lo que sí es cierto es que con tantas dificultades que conlleva para los patronos la contratación de empleados por tiempo indeterminado, que en caso de no resultarles productivos o incluso cuando resultan ser conflictivos cuesta mucho despedirlos, y sumado al hecho de que en Venezuela, de por sí, estas contrataciones resultan muy costosas por los beneficios económicos con los que cuentan los

trabajadores según lo previsto en las leyes que los ampara, la generación de nuevos puestos de trabajo en el sector privado ha disminuido y, teniendo en cuenta que la población económicamente activa aumenta cada año como consecuencia del crecimiento natural de la población, tenemos que no se están generando suficientes empleos de calidad para cubrir la creciente demanda de los mismos.

Si acaso se generan empleos precarios, como por ejemplo aquellos que surgen en razón de contratos por tiempo determinado, que si bien están restringidos por la ley para casos muy especiales (art. 64 LOTTT), la realidad es que cada vez abundan más este tipo de contratos en situaciones que la ley no contempla y, en vista de que las personas que se contratan para estos cargos están necesitadas de un empleo, aunado a la escasez de ofertas de trabajo que existe, prefieren aceptarlos aunque no cumplan con las condiciones que prevé la ley o, incluso, por desconocimiento de estas limitaciones que se imponen a este tipo de contratos.

Lo mismo ocurre en los casos en los que el patrono contrata a tercerizados para evitar incluir a nuevos trabajadores en su nómina que les originen un incremento en los costos de producción. Si bien es cierto que en la nueva LOTTT se ha prohibido esta práctica por considerarla un fraude a la ley en detrimento de los derechos de los trabajadores (con una *vacatio legis* que finaliza en abril de este año), también es cierto que esto aún está lejos de desaparecer definitivamente del ámbito laboral venezolano, con lo cual muchas entidades de trabajo se encuentran al margen de la ley.

En última instancia, para poder abarcar buena parte de la demanda laboral que no está siendo satisfecha por el sector privado, el Estado se ha visto en la necesidad de abrir nuevos puestos de trabajo lo que, por supuesto, implica asumir un gran peso económico y social que terminan por soportar los mismos ciudadanos a través del pago de impuestos, entre otros ingresos que conforman el Tesoro Nacional.

Estimulo a la práctica ilegal de simulaciones de renuncias. Lo dicho en los puntos previos nos conecta con esta nueva consecuencia. Como ya se ha mencionado en reiteradas oportunidades, en la actualidad, a causa de la enorme acumulación de casos relacionados con la inamovilidad laboral que existe en las Inspectorías del Trabajo, muchas veces, tanto los trabajadores como los patronos, y especialmente estos últimos, terminan por preferir llegar a un acuerdo económico según el cual el patrono reciba la participación del retiro por parte del trabajador a cambio del pago de determinado monto a éste, y así evitar el engorroso e interminable trámite de calificación de faltas ante la Inspectoría del Trabajo, lo que se traduce, en el fracaso del objetivo fundamental que persiguen los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional, que radica en la conservación de los empleos existentes evitándose así los despidos injustificados. Así lo explica en resumen Espinoza (2010):

> Los procedimientos, cuando llegan a realizarse, duran muchísimos meses; términos insoportables para trabajadores y empresarios y cuando, al fin llegan a decidirse, la providencia es inejecutable; porque la Administración carece de competencia para los actos de ejecución que son de potestad jurisdiccional.… de manera que el infeliz beneficiario tiene que acudir al recurso jurisdiccionales contencioso administrativos que son más lentos que la resignación. Todo eso conduce a que tanto trabajadores como empresarios, prefieren entenderse previamente, o en el curso del procedimiento, en las condiciones más precarias para el trabajador y, en todo caso, en detrimento absoluto de la estabilidad (p.241).

En estas negociaciones externas muchas veces los trabajadores resultan afectados aceptando acuerdos económicos que no los benefician o que podrían considerarse injustos. En algunos casos, los trabajadores acceden para evitar un conflicto mayor, así como amenazas o coacción ejercida en su contra por parte del

patrono a través, por ejemplo, de la negativa a darles buenas referencias laborales que pudieran requerir para optar por un nuevo empleo a futuro o, incluso, en algunos casos mucho más graves, pudieran recibir amenazas a su integridad física o la de sus familiares:

> …ante la 'inmovilidad' que han manifestado los procedimientos, ante la inercia inmarcesible de nuestra organización administrativa del trabajo, no queda otro camino que un acuerdo, generalmente ominoso para el trabajador y nada agraciado para el patrono y, en fin de cuenta petrificante para la economía y el desarrollo social (Espinoza, 2011, p. 206).

De esta forma es posible que el patrono logre la firma de la renuncia del trabajador para ponerle fin a la relación de trabajo que los une, valiéndose para ello de la situación de poder que detenta en dicha relación, lo cual, en algunos casos constituye una práctica ilegal, específicamente cuando implica la simulación de la renuncia, pues ésta se habría obtenido en contra de la voluntad real del trabajador.

Lo importante de todo esto es que, quizás, si no existiese la inamovilidad laboral generalizada y, en consecuencia, se aplicaran ambos procedimientos (el de estabilidad y el de inamovilidad) ante las sedes que corresponden, cada órgano podría decidir el supuesto legal concreto garantizando, y de esta manera se lograría la aplicación de una justicia más expedita y eficaz que crearía mayor confianza en las personas que acuden a estas instancias en busca de protección de sus derechos y, en consecuencia, éstas percibirían que pueden lograr una respuesta oportuna a sus peticiones. Es decir, las personas harían uso del sistema de justicia con mucha más frecuencia y según corresponde, de manera que sería posible evitar que a ambas partes se les prive de sus derechos (de despedir cuando fuese justificado, en el caso del patrono; y de solicitar el reenganche o el pago justo que corresponda para retirarse de la entidad de trabajo, en el caso del trabajador) y de esta manera no tener

que aceptar abusos de ninguna especie, de parte y parte, o incurrir en prácticas ilegales y desesperadas.

Pero mientras esta situación no ocurra, no podrá aplicarse el procedimiento de estabilidad contemplado en la legislación laboral, que además vale decir, es muy completo y, a través de él se puede lograr igualmente el objetivo final de defender y garantizar el derecho del trabajador a no ser despedido injustamente.

Retardo procesal y congestionamiento de las Inspectorías del Trabajo. Otra de las consecuencias que se derivan de todo lo anteriormente dicho es que, actualmente, al no poderse aplicar el régimen de estabilidad laboral, cuyo procedimiento se tramita en sede judicial, hay una enorme cantidad de casos de solicitudes de calificación de faltas y de solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos acumuladas en todas las Inspectorías del Trabajo del país, y éstas no se dan abasto para atenderlas a todas oportunamente, con celeridad y cumpliendo, además, con el resto de las funciones encomendadas por ley a esta instancia administrativa, como lo es, por ejemplo, la participación en los casos de negociaciones colectivas y conflictos colectivos, entre otras.

Todo esto ocurre debido a que las Inspectorías no fueron ideadas para este fin y, por tanto, no cuentan con la infraestructura ni personal capacitado suficiente para atender tantas solicitudes:

> Las Inspectorías del Trabajo, aun cuando estuviesen exclusivamente dedicadas a procesar las calificaciones de despido, serían absolutamente insuficientes y, por ello, los expedientes de calificación se acumulan en las oficinas de tal manera que no hay archivos ni anaqueles que le den cabida y los documentos contentivos reposan en cajas de cartón por todos los rincones de los limitados espacios de la infraestructura administrativa (Espinoza, 2010, p. 241).

Si las Inspectorías del Trabajo, en efecto, sólo atendieran los casos de inamovilidad laboral que prevé la ley por vía de excepción, estos serían muchísimo menos y, por tanto, más manejables para que los Inspectores del Trabajo conozcan de ellos y puedan decidirlos, cumpliendo con los lapsos razonables que prevé la ley y sin dejar de lado el resto de sus funciones relacionadas con casos distintos a la inamovilidad. Así, habría una mejor distribución de los casos de acuerdo a las funciones de cada instancia, de manera que los Tribunales Laborales se encargarían de aquellos relacionados con la estabilidad laboral, los cuales deberían constituir la gran mayoría por ser ésta la regla general, y para ello cuentan con la infraestructura y personal judicial necesario y capacitado.

Mientras que las Inspectorías sólo resolverían los conflictos relacionados con la inamovilidad laboral, que al tratarse de una protección excepcional tendrían que ser muchísimo menos de los que existen en la actualidad y, consecuentemente, podrían atender con mayor eficiencia y celeridad el resto de los casos no relacionados con inamovilidad.

La generalización de un régimen excepcional que provoca la desnaturalización de la protección y la suspensión del régimen general. Crítica a la competencia del Inspector del Trabajo para dirimir los conflictos de inamovilidad laboral por falta de jurisdicción. Como se ha explicado ampliamente en los capítulos previos, la inamovilidad laboral es una institución del derecho del trabajo que se concibió como una excepción para otorgarle una protección reforzada a trabajadores que se encontrasen en situaciones muy especiales previstas en la ley, y que son de gran importancia para el Estado, por lo que es necesario que gocen de dicha protección por un tiempo prudencial que también ha determinado la ley.

Siendo la inamovilidad la protección de excepción, la estabilidad laboral viene a ser la institución del derecho del trabajo que ampara a la gran mayoría de los trabajadores dependientes de manera general y por todo el tiempo que dure la relación laboral, salvo que, por encontrarse en alguna de las circunstancias especiales

que establece la ley, estos mismos trabajadores pasen a estar protegidos por inamovilidad en determinado momento de la relación laboral y, una vez finalizada dicha circunstancia vuelvan a gozar de la protección general de estabilidad.

Aunque todo lo aquí planteado sería lo normal e ideal, en Venezuela, desde el mes de abril de 2002, la inamovilidad laboral ha pasado a ser la regla general y la aplicación del régimen de estabilidad laboral ha estado suspendido porque la ley, evidentemente, favorece la aplicación del régimen de protección más fuerte cuando subsisten ambos, que en este caso viene a ser la inamovilidad.

Sin embargo, esto no parece ser lo más conveniente, entre otras razones, porque la naturaleza de la protección de inamovilidad laboral implica la excepcionalidad, y esto no sólo es así en el derecho nacional sino también en el derecho extranjero, porque esto es lo que se ha considerado como correcto y más conveniente desde el punto de vista de las ciencias sociales, específicamente en el ámbito jurídico, y por tanto, tenerlo como regla general desnaturaliza el modo en que se ha concebido el derecho del trabajo.

Cabe recordar que la inamovilidad es una institución que surgió principalmente como una protección a los dirigentes sindicales en razón de la función esencial que desempeñan de representación y defensa de los intereses y derechos fundamentales de los trabajadores y, por ende, es una protección que se ideó para ser temporal, de manera que se pudiera lograr proteger a estos trabajadores sólo por el tiempo en que estén desempeñando un cargo directivo en un sindicato o mientras estén actuando como promotores de alguna de estas organizaciones que estén en proceso de formación y, además, es excepcional porque sólo en razón del ejercicio de esas funciones estos trabajadores gozan de dicha protección.

Es verdad que posteriormente el legislador venezolano consideró pertinente otorgarles una protección especial a algunos trabajadores que se encontrasen en determinada situación de interés para el Estado, cuyas características se asemejaban a

aquella de la que gozaban los dirigentes sindicales y, por tal razón, consideró pertinente darle el mismo nombre a esta protección, pero teniendo en cuenta el origen de la institución y su naturaleza, es innegable que se trata de una protección excepcional y, por tanto, las sucesivas prórrogas de los decretos de inamovilidad laboral que generalizan esta protección para la mayoría de los trabajadores dependientes resulta ser una clara desnaturalización de lo que significa la inamovilidad laboral.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que los procedimientos relacionados con inamovilidad laboral se desarrollan en sede administrativa. Consideramos que el Inspector del Trabajo no es el que debe estar llamado para solucionar conflictos de esta especie que son tan importantes y que actualmente se han generalizado haciéndose cada vez más recurrentes y comunes en nuestro día a día, ya que, entre otras cosas, por ser un funcionario de libre nombramiento y remoción del Ministro del Trabajo, el cual a su vez representa al Ejecutivo Nacional en lo relativo al ámbito laboral, pudiera estar parcializado en aquellos casos en los que alguna empresa mixta o del Estado participe como parte interesada, favoreciendo a éstas frente a los trabajadores que actúen como contraparte en estos conflictos que está llamado a dirimir, lo cual, aunado al hecho de que sus decisiones, en cualquier caso, siguen directrices que emanan del Gobierno Nacional según la política laboral que se desee aplicar, implica necesariamente que éstas se sustentan en razones que más allá de la sana crítica y de la justicia propiamente dicha, constituyéndose en razones meta-jurídicas.

Asimismo, consideramos que las Inspectorías del Trabajo no tienen competencia funcional para realizar la interpretación de normas jurídicas y los procedimientos relacionados con la inamovilidad laboral requieren de un análisis jurídico que sólo podría hacer un juez.

Mientras que el procedimiento de estabilidad laboral se realiza en sede judicial en donde se garantiza la imparcialidad del juzgador, quien además viene a ser un especialista en derecho del trabajo y, por ende, conocedor y defensor de las leyes que rigen la materia, desprendido por completo de intereses políticos, además, es el que está llamado a dirimir conflictos intersubjetivos por la Constitución y la ley y es así como debe ser.

La supremacía y prelación de las disposiciones legales. Por último, quisiéramos destacar que si bien es cierto que por disposición de la ley se le ha otorgado competencia al jefe del Ejecutivo Nacional, es decir, al Presidente de la República, para dictar decretos de inamovilidad laboral especial cuando lo considere pertinente, no es menos cierto que en el ordenamiento jurídico existe una jerarquía entre los diversos cuerpos normativos que nos permite conocer la prelación con la que se aplican unas normas preferentemente respecto de otras.

En este sentido vemos que la Constitución, junto a los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, por supuesto, son los cuerpos normativos de máxima jerarquía y, por tanto, de aplicación preferente respecto al resto de los cuerpos normativos. A ella le siguen las leyes nacionales y así sucesivamente el resto de las normas que conforman el ordenamiento jurídico.

En este orden de ideas, encontramos que los decretos del Ejecutivo Nacional tienen una jerarquía inferior al de las leyes nacionales, lo que las calificaría como de rango sublegal, por lo cual, lo dispuesto en estas leyes debería privar sobre aquello que se disponga por vía de decretos en una misma materia.

Teniendo en cuenta todo esto, parecería más adecuado aplicar lo relativo a la inamovilidad laboral y a la estabilidad laboral que está previsto en la LOTTT con preferencia a los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional. Sin embargo, han prevalecido los decretos en razón de que la misma

LOTTT le otorga esta competencia al Presidente de República de forma expresa y excepcional.

No obstante, parece evidente que el Ejecutivo Nacional ha abusado de esta competencia al extender la aplicación de un régimen excepcional por casi trece años consecutivos lo que nos hace pensar en la conveniencia de que se aplicara la prelación jerárquica que en la teoría del derecho existe con relación a las leyes y decretos, que vale decir no se trata de una clasificación caprichosa, porque analizando la razón de ser de esta jerarquía encontramos que las leyes son las normas que se encargan de desarrollar los preceptos constitucionales que representan la voluntad del pueblo, mientras que los decretos buscan aplicar lo previsto en las leyes, por tanto, las primeras implican una aplicación más directa de la voluntad popular.

Además, las leyes, normalmente, son el producto de una discusión de ideas entre los diputados escogidos por todos los ciudadanos para que los representen en la creación de las mismas, y pasan por todo un proceso de formación que garantiza reflejar la voluntad de todos los ciudadanos en razón del pacto social, contando además con técnica legislativa, o por lo menos éste es el deber ser.

Mientras que en el caso de los decretos del Ejecutivo Nacional, existe muchísima menos discusión de ideas y participación de la opinión pública, ya que si bien son dictados por el Presidente de la República, quien ha sido escogido por todos los ciudadanos para ocupar ese cargo, éste finalmente toma estas decisiones según lo que su conciencia le dicta como correcto en razón de las políticas que sobre la materia se han tratado de ejecutar en el país.

En definitiva, si bien no estamos poniendo en duda la legalidad de estos decretos porque la ley ha dado competencias al Presidente de la República para dictarlos, sí consideramos más conveniente utilizar esto como último recurso y sólo

por vía de excepción cuando alguna situación especial así lo amerite, pero no como una práctica reiterada que deje en suspenso todo lo previsto en la ley.

Por supuesto, cabe acotar que nuestra actual LOTTT no pasó por el proceso normal de formación de las leyes previsto en la CRBV, sino que también fue el resultado de un decreto presidencial, pero cuenta con el rango, valor y fuerza de ley y, por tanto, seguimos considerando mucho más pertinente su aplicación preferente frente a los decretos de inamovilidad laboral especial.

Después de todas las ideas aquí expuestas sólo nos queda concluir expresando nuestro completo acuerdo con lo que expuso Espinoza en el año 2011, con relación a la prórroga indefinida de los decretos de inamovilidad, criticándola por considerarla ineficaz ya que, en su opinión: "…ha creado un grado de incertidumbre en el trabajador y en el empresario. Como protección del trabajador no funciona y como pieza de amedrentamiento a los patronos mucho menos" (p.206), ocasionando más bien la paralización de la economía y del desarrollo social.

Espinoza, además, analizó esta situación con más detalle un año atrás, en el 2010, y en un trabajo que dedicó a la reforma laboral comentó que:

> El Ejecutivo Nacional, con la mejor intención y con voluntad política, dictó decretos de inamovilidad temporal extensiva a todo el conglomerado laboral dependiente, cada vez que dictaba decretos de aumento de salario mínimo o de algunas otras medidas que contenían nuevos beneficios laborales o cuando se promulgaban instrumentos legales reivindicativos que permitieran temer represalias de la violencia del poder privado que pudieran traducirse en prácticas de despidos masivos. Ese ejercicio no sólo fue exitoso, sino necesario y produjo los efectos deseados. Pero luego se fueron regularizando, normalizando y consolidando los sucesivos decretos de inamovilidad

> como sustitutiva de la política y de la normativa de estabilidad en el empleo, de tal manera que ya es una situación calcificada. Y la práctica no sólo no ha producido los resultados que se buscaban, sino que han incrementado exageradamente la situación de desamparo por inestabilidad de los trabajadores y en nada ha frenado la fuerza de la violencia de del poder privado y los despidos, individuales y colectivos, se han exageradamente multiplicado (2010, pp. 240-241).

Es así como esta prórroga indefinida de los decretos de inamovilidad laboral especial se convirtieron en una práctica ineficaz que ya no logra cumplir con la función protectoria que se ha propuesto. Además, consideramos, al igual que Bontes (2013), que:

> Hasta la promulgación del decreto del año pasado (Nro. 9.322 del 27.12.12), se podía de alguna forma justificar la existencia de los mismos, basados en la argumentada confusión entre si la constitución de 1999 establecía una estabilidad absoluta o relativa, entendiendo que esta inamovilidad especial protegía de manera más contundente la permanencia en el empelo mientras se reformaba la LOT o se decretaba una ley de estabilidad (como se pretendió con la LOET).
>
> Sin embargo, habiéndose promulgado una nueva ley del trabajo, que establece de manera contundente un sistema de estabilidad superior (técnicamente absoluta), carece de sentido que se haya prorrogado nuevamente y por todo un año el decreto de inamovilidad especial. Máxime cuando la inamovilidad está concebida como una protección temporal y excepcional para unas categorías de trabajadores específicos o que se encuentren en circunstancias especiales (pp. 55-56).

Finalmente, consideramos que con la entrada en vigencia de la LOTTT existe una perfecta distinción de los procedimientos de estabilidad laboral y de inamovilidad laboral, y los mismos deberían ser aplicados individualmente para cada supuesto que se ha contemplado legalmente con el objetivo de lograr la finalidad de los mismos lo que permitiría incentivar el empleo y, además, propender a que el trabajo pueda ser realizado en un clima de armonía, seguridad, eficacia y con personal calificado e incentivado, sin dejar de otorgarle la protección especial a las personas que gozan de algún fuero, tal como ocurre en el caso de las trabajadoras en estado de gravidez, trabajadores sindicalizados en los casos en que la ley les otorga el llamado fuero sindical, el caso de los delegados de prevención previsto en la LOPCYMAT, y los demás previstos legalmente.

Conclusiones

Con esta investigación alcanzamos el objetivo general que nos planteamos pues fue posible analizar la influencia que tuvieron los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional venezolano desde al año 2002 hasta la actualidad en la aplicación del régimen de estabilidad laboral.

- Nuestro primer objetivo específico requería la conceptualización de lo que se entiende por inamovilidad laboral, especificando los casos en los que procede su aplicación, lo cual fue logrado luego de revisar diversas definiciones de inamovilidad tras hacer una breve revisión de la evolución histórica que ha tenido, de lo cual pudimos concluir que si bien se trata de una institución que surgió inicialmente para proteger a aquellos investidos con fuero sindical y de esta forma proteger el derecho fundamental a la sindicación contra cualquier amenaza a éste que pudiera significar el patrono, posteriormente, en la legislación venezolana se le dio el mismo nombre a otras protecciones especiales que surgieron para determinados trabajadores en razón de encontrarse en situaciones especiales que ameritaban el goce de una protección laboral reforzada y, la mayoría de las veces temporal, tales como, el caso de la trabajadora gestante hasta cumplidos los dos años del nacimiento del bebé, el trabajador que haya concebido un hijo hasta cumplidos los dos años del nacimiento del bebé, los trabajadores durante la suspensión de la relación laboral, entre otros.

  Asimismo, fue posible precisar aquellos casos en que procede la aplicación de la inamovilidad, bien por tratarse de investidos por fuero sindical y otros casos relacionados con actividades colectivas del trabajo, o bien aquellos casos especiales en los que la ley ha otorgado esta protección por ser de interés social, así como el caso excepcional en que se protegen a determinados trabajadores en virtud de decretos dictados por el Ejecutivo Nacional que lo establezcan.

- También analizamos el régimen legal de estabilidad laboral previsto en la legislación laboral de 1990 y en la del 2012, actualmente vigente, todo esto partiendo de una sucinta revisión de la historia, evolución, conceptos, características y tipos de estabilidad laboral, llegando a concluir con relación a nuestro segundo objetivo específico planteado que, específicamente en Venezuela, hubo una evolución legislativa según la cual pasamos de la estabilidad relativa, que se aplicó hasta la entrada en vigencia de la LOTTT, en la que el despido incausado era posible a cambio del pago de una indemnización junto a los demás pasivos laborales correspondientes, a la estabilidad absoluta, que rige actualmente, según la cual sólo es posible el despido con justa causa, quedando prohibido, por tanto, el despido incausado.
- Además, se analizaron tanto el contenido como las causas de los decretos de inamovilidad laboral especial que ha dictado el Ejecutivo Nacional desde abril de 2002 hasta la actualidad, teniendo en cuenta lo que puede desprenderse de las consideraciones previas de los decretos, así como de las declaraciones hechas por representantes del Gobierno Nacional a través de medios de comunicación masiva. De todo esto pudimos observar que en su mayoría se citan razones nobles que buscan favorecer al que se ha considerado el más débil dentro de la relación laboral, es decir, al trabajador, aunque hay que acotar que con la nueva legislación laboral se le ha favorecido desproporcionadamente con esta misma excusa: por considerarlo el más débil, al punto que ahora el patrono parece encontrarse en una posición de mayor debilidad.

  En todo caso, las razones citadas son, entre otras, buscar proteger al trabajador contra posibles medidas arbitrarias del patrono que pudieran significar el despido injustificado de aquellos, o el traslado de su puesto de trabajo, o desmejora de las condiciones laborales que posea y, de esta manera, contribuir a disminuir el desempleo y lograr que aquellos existentes sean de gran calidad. Sin embargo, fue necesario plantearse la posibilidad de que la

verdadera razón oculta detrás de esta medida de prorrogar la inamovilidad laboral especial por vía de decretos pudiera ser de tipo política, pues podría tratarse de una medida populista que busque obtener mayor apoyo electoral y aceptación de la gestión de gobierno.

Esta hipótesis se hace aún más fuerte sobre todo cuando analizamos que la medida de inamovilidad laboral especial ha sido prorrogada ininterrumpidamente por más de una década, lo cual es demasiado tiempo teniendo en cuenta que se trata de una institución que por naturaleza es, y debe ser, excepcional y temporal, tal como lo estudiamos en el primer capítulo. Además, el hecho de que en tantos años no haya rendido los frutos esperados pues sigue existiendo una tasa de desempleo considerable, de casi 8 puntos porcentuales para el mes de enero del presente año, y se siguen realizando despidos injustificados al margen de lo previsto en la ley que algunos trabajadores terminan aceptando a cambio de una indemnización o compensación económica.

Entonces, teniendo en cuenta que los objetivos perseguidos con esta medida de inamovilidad laboral especial no se han logrado y tampoco parece que estuviésemos próximos a alcanzarlos, además, considerando el impacto negativo que han producido en nuestra economía, entre otros aspectos, resulta difícil comprender cómo es que se sigue prorrogando por vía de decreto a menos que la explicación, en efecto, tenga raíces políticas, que se haga para mantener popularidad y lograr el voto favorables de las masas. No obstante, esto no es algo comprobable y, por tanto, es sólo una tesis que proponemos.

- El cuarto objetivo de esta investigación se alcanzó, pues pudimos precisar cuáles han sido las consecuencias que se han derivado de los sucesivos decretos de inamovilidad laboral especial dictados en Venezuela desde el año 2002 hasta la actualidad, luego de revisar los procedimientos administrativos de calificación de faltas y el de reenganche y pago de salarios caídos, aplicables en los casos de inamovilidad laboral o, lo que es igual, como

consecuencia de ella; así como el procedimiento judicial de calificación de despido que se debería aplicar a los casos en que se despida a algún trabajador que goce de la protección de estabilidad laboral, pero este último procedimiento actualmente se encuentra suspendido constituyendo la principal consecuencia jurídica de la vigencia de los decretos que prorrogan la inamovilidad laboral especial, ya que al subsistir ambas protecciones, predomina aquella que sea más reforzada, que en este caso lo es la inamovilidad laboral.

Igualmente, se analizaron consecuencias económicas y sociales que ha traído el hecho de mantener la inamovilidad laboral especial durante tanto tiempo y se pudo constatar que han sido varias, complejas y todas estrechamente vinculadas entre sí. Una de ellas es el elevado ausentismo laboral en las empresas, que a su vez provoca la merma de la productividad de las mismas y, además, desmotiva a los trabajadores que sí son productivos, empeorando así la situación de la empresa, la cual, en ocasiones, se ve en la necesidad de incrementar sus costos creando nuevos puestos de trabajo que pudieran suplir la improductividad de algunos trabajadores o, en su defecto, tratar de negociar con éstos para que renuncien a cambio de recibir una compensación económica bastante elevada y de esta forma poder evitar el procedimiento administrativo de la calificación de faltas o que el trabajador lo denunciara ante la Inspectoría del Trabajo por despido injustificado solicitando el reenganche y pago de salarios caídos, puesto que estos procedimientos son sumamente dilatados y además parcializados la mayoría de las veces a favor del trabajador, lo cual podría traducirse en costos más elevados para la empresa. Y es así como vemos que ha habido un importante estimulo a prácticas ilegales tales como la simulación de la renuncia.

Todos estos inconvenientes y trabas han conllevado, en ocasiones, al cierre de algunas empresas, sobre todo las pequeñas y medianas que son las que cuentan con menos recursos para enfrentarlos y, además, la disminución de

nuevas inversiones tanto de capital nacional como extranjero, lo cual, sin duda alguna tiene una incidencia negativa muy importante en la economía nacional, ya que al haber menos empresas, la capacidad para cubrir la demanda interna disminuye cada vez más, obligando a que aumenten las importación de toda clase de bienes. Estas importaciones, evidentemente, deben hacerse en dólares y, teniendo en cuenta que también, hace más de una década, tenemos un control de cambio que ha distorsionado por completo el valor de nuestra moneda, se dificulta la adquisición de divisas por vías legales para realizar las importaciones necesarias, lo que a su vez ocasiona una situación grave de desabastecimiento, y cuando se hace posible importar, normalmente es a un costo demasiado elevado que termina por soportar el consumidor lo que, aunado a la alta demanda de productos, dispara la inflación a niveles insólitos llevándonos a ser uno de los países con la más alta inflación en el mundo.

Asimismo, el cierre de empresas y las grandes dificultades económicas para producir, sumadas a las dificultades para despedir a trabajadores, incluso justificadamente, que implica la vigencia de la inamovilidad laboral especial, conlleva a la disminución de la oferta de empleos, contra una demanda que aumenta a la velocidad de crecimiento de la población, la cual el Estado ha tenido que asumir en parte y así evitar que los niveles de desempleo aumenten significativamente, pero esto supone un aumento del gasto público que también termina soportando el ciudadano común.

Finalmente, aunque no menos importante, encontramos una consecuencia que ha sido el centro de nuestra investigación y es el hecho de que una institución que ha sido concebida con la excepcionalidad como una de sus características fundamentales, como lo es la inamovilidad laboral, ha terminado por convertirse en la regla general, desplazando así a la institución llamada a cubrir la necesidad de protección del empleo de los trabajadores de modo general, es decir, a la estabilidad laboral. Esta situación, justamente por ser contraria a lo que se considera normal en las relaciones laborales, ha

acarreado como consecuencia la suspensión de la aplicación del régimen de estabilidad laboral, lo cual implica que toda situación en la que el patrono se vea en la necesidad de despedir justificadamente a algún trabajador, e incluso en caso de necesitar trasladarlo de su puesto de trabajo o modificar alguna de sus condiciones laborales, debe acudir a la Inspectoría del Trabajo para lograr que lo autoricen para estos fines.

Siendo que las Inspectorías del Trabajo no fueron ideadas para lidiar con el volumen de trabajo que actualmente poseen por la vigencia de la inamovilidad laboral especial y la suspensión de la aplicación del régimen de estabilidad laboral, se ven sumamente congestionadas de trabajo que no pueden atender eficientemente, lo cual, a su vez, provoca un retardo procesal muy significativo que en algunos casos hacen ilusoria la pretensión de obtener una solución justa a los problemas que pudieran suscitarse entre trabajadores y patronos, por lo cual, en muchas ocasiones éstos evitan llevar sus conflictos a estas instancias y tratan de solucionarlos mediante negociaciones que resultan desfavorables para el trabajador la mayoría de las veces, con lo cual quedan desprotegidos y, en definitiva no se logra el objetivo protectorio que supuestamente se propone alcanzar el Ejecutivo Nacional con los decretos de inamovilidad.

Y a todo esto se suma la critica que hacemos del hecho que sobre los Inspectores del Trabajo recaigan funciones que corresponde a los jueces de la República, tales como la interpretación de normas y procedimientos, análisis jurídicos para lo que es indispensable tener jurisdicción que los Inspectores no poseen. Ellos sólo deben ejercer funciones de inspección.

Es conclusión, los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el Ejecutivo Nacional desde abril de 2002 hasta la actualidad han tenido una influencia que podríamos calificar, en general, como negativa porque desvirtúa por completo la función que legislativamente se le ha encomendado a esta institución y dejando,

además, sin efecto la aplicación del nuevo régimen de estabilidad laboral previsto en la LOTTT que por primera vez implica una protección absoluta de la permanencia en el empleo de los trabajadores amparados por ella, significando esto que garantiza la imposibilidad del despido incausado.

Consideramos que la inamovilidad sólo debe ser aplicada a los casos que expresamente establece la ley, dejando la potestad del Presidente de la República de dictar decretos que establezcan la inamovilidad laboral especial sólo para aquellos casos que, como su nombre lo sugiere, son especiales o excepcionales y, por tanto, con una vigencia ajustada a lo que duren dichas circunstancias, sin abusar de este recurso. De manera que la estabilidad laboral vuelva a ser la institución protectoria del empleo de la generalidad de los trabajadores y así sea posible aplicar el nuevo procedimiento previsto en la LOTTT y que se encuentra a cargo de quienes sí tienes jurisdicción para revisar y decidir los conflictos laborales que pudiesen producirse en este sentido administrando justica de conformidad con nuestra CRBV y la LOTTT, es decir, de los jueces laborales.

Referencias

Alfonzo, R. (1967). *Estudio analítico de la Ley del Trabajo Venezolana*. Caracas: Facultad de Derecho de la Universidad Central de Venezuela.

Alfonzo, R. (2009). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo: adaptada a la Constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamentación*. Caracas: Melvin, C.A.

Aporrea. (2004, 6 de octubre). *Viceministro del Trabajo: Inamovilidad laboral no perjudica el crecimiento de la economía nacional.* Recuperado en http:// www. aporrea. org/ actualidad/ n51227. html

Bonilla, J., García, G. y Rodríguez, M. (2005). Decretos de inamovilidad laboral en Venezuela (2002-2006). *Revista sobre relaciones industriales y laborales.* (41), 143-164. Recuperado de http:// www. google. co. ve/ url? sa= t&rct= j&q= &esrc= s&source= web&cd= 2&ved= 0CB8QFjAB&url= http% 3A% 2F% 2Frevistasenlinea. saber. ucab. edu. ve% 2Ftemas% 2Findex. php% 2Frrii2% 2Farticle% 2Fdownload% 2F984% 2F895&ei= FkkjVYLUHMH 7sAX 1wIDYDg &usg= AFQjCNEFL0tYk7 Kku0t3w MQ0hwe_ Dycu8w& bvm= bv. 89947451, d. eXY

Bontes, I. (2008). Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo: Novedades. En *Ensayos sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social, 19.* Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.

Bontes, I. (2013). Régimen de estabilidad previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT). En *Jornadas LOTTT: evaluación del primer año de vigencia* (pp. 29-60). Caracas: Publicaciones UCAB

Cabrera, F. (2014). *Manual práctico sobre obligaciones legales del empleador en Venezuela ajustado al nuevo Reglamento y LOTTT*. Caracas: Mutare.

Carballo, C. (2011). Estabilidad en el empleo. Aproximación al régimen jurídico venezolano. *Revista Derecho del Trabajo, 12,* 139-161.

Carballo, C. (2013). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el Tiempo de Trabajo*. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.253 (Extraordinario), marzo 24 de 2000.

Constitución de la República de Venezuela. (1961). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* Enmiendas Nº 1 y 2, 3.357 (Extraordinario), marzo 2 de 1984.

De Buen, N. (2008). Distintas formas de protección a permanencia en el empleo. Estabilidad e inamovilidad. *Revista Derecho del Trabajo, 5,* 329-342.

De Buen, N. (2009). La estabilidad en el empleo y el Convenio 158 de la OIT. En De Buen, N. y Córdova, E., *Estudios de derecho del trabajo bajo la óptica de dos maestros,* (pp. 193-213). Barquisimeto: Fundación Universitas.

De Diego, J. (2004). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social.* Buenos Aires: Lexis Nexis Abeledo-Perrot.

Decreto Nro.1.752, Presidencia de la República, (Mediante el cual se fija el salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, en los términos que en él se indican) (2002, Abril 28). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 5.585 (Extraordinario), Abril 28, 2002.

Decreto Nro.1.833, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga por 30 días la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y de sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2002, Junio 26). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 37.472, Junio 26, 2002.

Decreto Nro.1.889, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga por noventa (90) días continuos la inamovilidad laboral especial) (2002, Julio 25). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 37.491, Julio 25, 2002.

Decreto Nro.2.053, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga hasta el quince 15 de enero del año dos mil tres 2003 la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público) (2002, Octubre 24). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 5.607(Extraordinario), Octubre 24, 2002.

Decreto Nro.2.271, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el 16 de enero de 2003 hasta el día 15 de julio de 2003, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2003, Enero 11). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 37.608, Enero 13, 2003.

Decreto Nro.2.509, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el 16 de julio de 2003 hasta el día 15 de enero de 2004, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del

Trabajo) (2003, Julio 11). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 37.731, Julio 14, 2003.

Decreto Nro.2.806, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga, desde el dieciséis (16) de enero del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2004, Enero 13). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 37.857, Enero 14, 2004.

Decreto Nro.3.154, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el primero (01) de octubre del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de marzo del año dos mil cinco (2005), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público) (2004, Septiembre 30). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.034, Septiembre 30, 2004.

Decreto Nro.3.546, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el treinta y uno de marzo del año dos mil cinco hasta el treinta de septiembre del año dos mil cinco, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2005, Marzo 28). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.154, Marzo 29, 2005.

Decreto Nro.3.957, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el Primero de octubre del año dos mil cinco hasta el Treinta y Uno de marzo del año dos mil seis, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regido por la Ley Orgánica del Trabajo) (2005, Septiembre 26). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.280, Septiembre 26, 2005.

Decreto Nro.4.397, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el primero (1°) de abril del año dos mil seis (2006) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil seis (2006), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2006, Marzo 27). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.410, Marzo 31, 2006.

Decreto Nro.4.848, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga, desde el primero (1º) de octubre del año dos mil seis (2006), hasta el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil siete (2007), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector Privado y del sector Público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2006, Septiembre 26). *Gaceta*

Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.532, Septiembre 28, 2006.

Decreto Nro.5.265, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el Primero de abril del año dos mil siete hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil siete, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2007, Marzo 20). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.656, Marzo 30, 2007.

Decreto Nro.5.752, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el primero (1º) de enero del año dos mil ocho (2008), hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil ocho (2008), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2007, Diciembre 27). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.839, Diciembre 27, 2007.

Decreto Nro.6.603, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el primero de enero del año dos mil nueve hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil nueve, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2008, Diciembre 29). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 39.090, Enero 2, 2009.

Decreto Nro.7.154, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el 1º de enero del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2010, ambas fechas inclusive, la Inamovilidad Laboral especial dictada a favor de los trabajadores de los sectores privado y público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2009, Diciembre 23). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 39.334, Diciembre 23, 2009.

Decreto Nro.7.914, Presidencia de la República, (Mediante el cual se prorroga desde el primero (1º) de enero del año dos mil once (2011) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil once (2011), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo) (2010, Diciembre 16). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 39.575, Diciembre 16, 2010.

Decreto Nro.8.732, Presidencia de la República, (Mediante el cual se establece la inamovilidad laboral especial dictada a favor de las trabajadoras y los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo. (Vigente hasta el 31 de diciembre de 2012)) (2011,

Diciembre 24). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 39.828, Diciembre 26, 2011.

Decreto Nro.9.322, Presidencia de la República, (Mediante el cual se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, entre el primero (1°) de enero de dos mil trece (2013) y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil trece (2013), ambas fechas inclusive) (2012, Diciembre 27). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 40.079, Diciembre 27, 2012.

Decreto Nro.639, Presidencia de la República, (Mediante el cual se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo (2013, Diciembre 03). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 40.310, Diciembre 06, 2013.

Decreto Nro.1.583, Presidencia de la República, (Mediante el cual se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, entre el primero (1º) de enero de dos mil quince (2015) y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil quince (2015), ambas fechas inclusive) (2014, Diciembre 30). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 6.168 (Extraordinario), Diciembre 30, 2014.

Deveali, M. (1977). Derecho a la estabilidad y derecho al empleo. *Estudios sobre Derecho Laboral: homenaje a Rafael Caldera. Tomo I*. Caracas: Sucre.

El Tiempo. (2015). *Tasa de desempleo en Venezuela llegó a 5,9 % en 2014.* Recuperado el 3 de febrero de 2015 de http:// eltiempo. com. ve/ venezuela/ economia/ tasa- de- desempleo- en- venezuela- llego- a- 59- en- 2014/ 167341

El Universal. (2003, 29 de julio). *Ministra Iglesias defiende bondades de la inamovilidad.* Recuperado de http:// www. eluniversal. com/ 2003/ 07/ 29/ eco_ art_ 29164EE

Espinoza, A. (1969). *Estabilidad en el trabajo*. Caracas: Imprenta Nueva

Espinoza, A. (2008). Estabilidad en el empleo, Constitución y jurisprudencia. *Revista Derecho del Trabajo, 5,* 277-310.

Espinoza, A. (2010). La reforma laboral. Reto del siglo XXI. La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. *Revista Derecho del Trabajo, 10,* 193-264.

Espinoza, A. (2011). Inamovilidad y estabilidad en el empleo. *Revista Derecho del Trabajo, 12,* 197-208.

Etala, C. (2007). *Derecho colectivo del trabajo.* Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (s.f.). *Fedecámaras: Inamovilidad laboral debió ser cambiada por medida de "estabilidad laboral".* Recuperado de http:// www. fedecamaras. org. ve/ detalle. php? id= 2038

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (s.f.). *Proponen cambiar inamovilidad por estabilidad para combatir ausentismo.* Recuperado de http:// www. fedecamaras. org. ve/ detalle. php? id= 1753

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

García, J. (2012). *Sustantivo laboral en Venezuela*. Caracas: Liber.

Goizueta, N. (1978). *La estabilidad y las causas de terminación del contrato de trabajo: en los países miembros del Pacto Andino.* Valencia, Venezuela: Gráfica Girardot, C.A.

González, J. (2004). *La reclamación judicial de los trabajadores*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.

Gonzalo, A. (1998). *La estabilidad laboral en la legislación venezolana. Especial referencia a la ley contra despidos injustificados.* Caracas: Ediciones de opinión pública C. A. INVEPO

Hung, F. (1979). *Contribución al estudio de la ley contra despidos injustificados*. Caracas: Jurídica Venezolana.

Instituto Nacional de Estadística. (2014, febrero). *Encuesta de hogares por muestreo situación en la fuerza de trabajo Venezuela. Informe semestral 2do semestre 2013 (julio- diciembre).* Recuperado de http:// www. ine. gov. ve/ documentos/ Social/ FuerzadeTrabajo/ pdf/ Informesemestral. pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2014, Julio). *Principales indicadores de fuerza de trabajo 2009-2012*. Recuperado de http:// www. ine. gov. ve/ documentos/ Boletines_ Electronicos/ Estadisticas_ Sociales_ y_ Ambientales/ IndicadoresFuerza/ pdf/ 2009- 2012. pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2015, febrero). *Encuesta de hogares por muestreo situación en la fuerza de trabajo Venezuela. Informe mensual enero 2015*.

Recuperado de http:// www. ine. gov. ve/ documentos/ Social/ FuerzadeTrabajo/ pdf/ Mensual201501. Pdf

Lafont, F. (1994). *Tratado de derecho laboral*. Bogotá: Guía Editores e Impresores LTDA.

Ley contra Despidos Injustificados. (1974). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela,* 30.468. Agosto 8, 1974.

Ley Orgánica del Trabajo. (1990). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 4.240 (Extraordinario). Diciembre 20, 1990.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 5.152 (Extraordinario). Junio 19, 1997.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6.076 (Extraordinario), Mayo 7, 2012

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (1986). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela,* 3.850 (Extraordinario). Julio 18, 1986.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.236. Julio 26, 2005.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 37.504. Agosto 13, 2002.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. (2007). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,* 38.773. Septiembre 20, 2007.

Meik, M. (2004). *La estabilidad en el empleo. Un derecho humano que posibilita la nulidad del despido ilícito y la readmisión del trabajador*. *Derecho Laboral*. Buenos Aires: Nova Tesis.

Meza, M. (2008). Distintas formas de protección a la permanencia en el empleo. *Revista Derecho del Trabajo, 5*, 343-393.

Ministerio del poder popular para la Comunicación y la información. (2012, 27 de diciembre). *Se extiende el decreto de inamovilidad laboral durante el año 2013.* Recuperado de http://www.minci.gob.ve/2012/12/se-extiende-el-decreto-de-inamovilidad-laboral-durante-el-ano-2013/

Morillo, Marysela. (2006). Análisis del mercado laboral venezolano, *FERMENTUM, Revista Venezolana de Sociología y Antropología. Centro de Investigaciones en Ciencias Humanas (HUMANIC) Universidad de Los Andes.* 16 (46), 501-552. Recuperado de http:// www. saber. ula. ve/ bitstream/ 123456789/ 20730/ 2/ articulo11. pdf

Napoli, R. (1969). *Manual de derecho sindical*. Buenos Aires: La Ley.

Noticias24. (2014, 31 de diciembre). *Maduro decretó inamovilidad laboral para 2015: "Seguiré defendiendo los derechos del pueblo"*. Recuperado de http:// www. noticias24. com/ venezuela/ noticia/ 269253/ maduro- decreto- inamovilidad- laboral- para- 2015- seguire- defendiendo- los- derechos- del- pueblo- trabajador/

Nueva prensa de Guayana. (2015, 13 de marzo). *77 empresas se cierran diariamente en Venezuela*. Recuperado de http:// movil. nuevaprensa. com. ve/ 77% 20empresas% 20se% 20cierran% 20diariamente% 20en% 20Venezuela

Ortiz, R. (1997). Naturaleza y alcance de la estabilidad de los trabajadores en la industria petrolera. *Revista de la Fundación Procuraduría General de la República***,** 18, 87-166.

Ospina, E. (2005). *Derecho colectivo del trabajo: una guía teórica y práctica para los estudiantes, las nuevas generaciones de abogados y de trabajadores.* Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez LTDA.

Pro, J. (2003). La estabilidad laboral en Venezuela: comentarios al despido de los trabajadores de PDVSA con motivo del paro nacional del 2 de diciembre de 2002. En Parra, F. (Ed.), *Estudios sobre derecho del trabajo. Libro homenaje a José Román Duque Sánchez*. Vol. 2, (pp.377-438). Caracas: Tribunal Supremo de Justicia

Pérez, R. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Trotta S.A.

Petit, F. (1999). *La estabilidad laboral y sus procedimientos en la legislación venezolana.* Caracas: Liber.

Petit, F. (2005). *Los procesos de estabilidad laboral en Venezuela.* Caracas: Liber.

Plá, A. (1978). *Curso de derecho laboral*. Montevideo: Acali.

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española* (22da. ed.). Madrid, España: Autor.

Ruprecht, A. (1979). La estabilidad en Latinoamérica. En *Estudios sobre el derecho individual de trabajo. En homenaje al Prof. Mario L. Deveali*. (pp. 641-650). Buenos Aires: Heliasta S.R.L.

Telesur. (2014, 31 de diciembre). *Maduro ratifica inamovilidad laboral en Venezuela.* Recuperado en: http://www.telesurtv.net/news/Maduro-ratifica-inamovilidad-laboral-enVenezuela-20141231-0028.html

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. (2004). Sentencia Nro. 1.119. (Documento en línea) http:// historico. tsj. gob. ve/ decisiones/ scs/ septiembre/ 1119- 220904- 04586. HTM

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2013). Sentencia Nro. 258. (Documento en línea) http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/abril/258-5413-2013-12-1329.HTML

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2008). Sentencia Nro. 1.252. (Documento en línea) http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/1252-310708-08-0953.HTM

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2007). Sentencia Nro. 380. (Documento en línea) http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/marzo/380-070307-06-1379.HTM

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2002). Sentencia Nro. 321. (Documento en línea) http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/febrero/321-220202-01-0559%20.HTM

Villasmil, F. (1991). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Maracaibo: Roberto Borrero.

VTV. (2013, 6 de diciembre). *Jefe de Estado firmó Decreto de Inamovilidad Laboral 2014 (+Video).* Recuperado de http:// www. vtv. gob. ve/ articulos/ 2013/ 12/06/jefe-de-estado-firmo-decreto-de-inamovilidad-laboral-2014-3644.html

YouTube. (2011). *Chávez: Decreto de inamovilidad laboral es para proteger a la clase obrera* (Video). Recuperado de https:// www. youtube. com/ watch? v= EDY5eZKWHE0

YouTube. (2013). *Nicolás Maduro , Decreto Inamovilidad Laboral 2014. Andreína Tarazón, Pueblo sigue moralizado 2013* (Video). Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=vbMt0F8I0W8