

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

**LA ESTABILIDAD LABORAL COMO GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LA
RELACIÓN DE TRABAJO EN EL SISTEMA JURÍDICO VENEZOLANO**

**Presentado por Peña Hidalgo Anyis
Para optar al título Especialista en Derecho
del Trabajo**

Asesor: Ortiz Nersa Adela

Barinas, diciembre de 2017.

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

APROBACION DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Abogada **Anyis Daiyan Peña Hidalgo**, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: **La Estabilidad Laboral como Garantía y Protección de la Relación de Trabajo en el Sistema Jurídico Venezolano**; 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 Barinas, a los 27 días del mes de noviembre del 2017.

Nersa Adela Ortiz
CI. V-8.076.247

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

**LA ESTABILIDAD LABORAL COMO GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LA
RELACIÓN DE TRABAJO EN EL SISTEMA JURÍDICO VENEZOLANO**

Autor: Peña Hidalgo Anyis D.
Asesor: Ortiz Nersa Adela
Fecha: Diciembre de 2017.

RESUMEN:

La Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en nuestro sistema jurídico vigente, es un tema de especial atención en la temática del derecho es por ello, que la investigación tiene por objetivo analizar la figura de la Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo. Para el alcance del mismo se considerará todo el ordenamiento jurídico vigente; (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Decretos Presidenciales). La investigación, de acuerdo a los objetivos planteados es documental a nivel descriptivo, cuya finalidad fundamental será la de recoger información a través de la consulta de fuentes bibliográficas y documentales a los que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar. La figura de la Estabilidad Laboral en el ordenamiento jurídico, está concebida para proteger de manera especial la relación laboral, otorgándole al trabajador el derecho a permanecer en el empleo mientras dure dicha relación, y a que sólo sea despedido si existe causa que lo justifique.

Palabras clave: Estabilidad Laboral, Relación de Trabajo, Despido.

INDICE GENERAL

	Pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
RESUMEN.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
General.....	7
Específicos.....	7
Justificación e importancia.....	8
CAPITULO	
II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes del Problema.....	11
Antecedentes de la investigación.....	14
Fundamentos Teóricos.....	15
Fundamentos Jurídicos.....	19
Fundamentos Jurisprudenciales.....	45
Esquema definitivo de la Investigación.....	49
CAPITULO	
III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo y nivel de la investigación.....	51
Preguntas de Investigación.....	51
Operacionalización de las preguntas.....	52
Técnica e Instrumentos de recolección de información.....	52

Clasificación, Análisis e Interpretación de la Información.....	54
Factibilidad de la investigación.....	54
Consideraciones éticas y legales.....	55
CAPITULO	
IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO	
Referentes teóricos y conceptuales.....	56
Innovaciones.....	57
Comparación.....	61
Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66

INTRODUCCION

La presente investigación es de carácter documental en el nivel descriptivo y tuvo como objetivo general analizar la figura de la estabilidad laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en el sistema jurídico venezolano, para ello se revisó la concepción de todas las normas internacionales sobre terminación de la relación de trabajo, las cuales de alguna forma establecen las recomendaciones que los Estados signantes deben considerar para desarrollar la normativa que le es aplicable, adaptándola a las realidades sociales, políticas y económicas.

Es así como a lo largo de los años, desde la promulgación de la primera Ley del Trabajo en el año 1936, hasta hoy con Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, se han dado importantes innovaciones, todas fundamentadas en su mayoría a la concepción ideológica, política y económica del Estado para cada momento, las cuales han venido evolucionando de acuerdo a las características de cada época, así vemos como hemos pasado de teorías que concebían el trabajo como una esclavitud, pasando por el acento neoliberal de los años 90, hasta llegar a la democracia participativa y protagónica, que se concibe actualmente, y que es el resultado de concebir el estado, como un Estado democrático social de derecho y de justicia acorde con el socialismo bolivariano del siglo XXI.

Paralelo a esta evolución ha sido la de la estabilidad laboral, la cual ha ido en crecimiento en la misma medida del derecho del trabajo en general, lo cual se explica, en virtud de que la estabilidad es uno de los mecanismos fundamentales necesarios para dar sentido y hacer existente el trabajo, entendido este a lo largo de los años como esencial para el desarrollo y crecimiento de una Nación.

Producto de esa lucha constante entre los trabajadores, los patronos o empleadores y el Estado como ente regulador de esas relaciones se concibe hoy día de manera constitucional y legal la garantía que debe desarrollar el Estado en función de proteger la permanencia en el empleo de los trabajadores y limitar toda forma de despido no justificado en un sentido ampliado y que va de la mano de la concepción del derecho del trabajo, el cual se nos presenta con un carácter tuitivo y en algunos casos de inamovilidad rígido y excesivo frente al patrono, que no siempre actúa en función de desmejorar o vulnerar los derechos de los trabajadores, más sin embargo, la ley está creada en función de proteger siempre al débil jurídico o al que carece de los medios económicos y de producción, como lo es el trabajador.

En función a lo anterior, se estructuró la presente investigación, siguiendo los lineamientos metodológicos establecidos por la universidad, en materia de trabajos especiales de grado, contenido de los siguientes aspectos:

Capítulo I, El Problema, que desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la investigación.

Capítulo II, Marco Teórico, que contiene los antecedentes del problema e históricos, fundamentos teóricos, jurídicos y jurisprudenciales, esquema definitivo de la investigación.

Capítulo III, Marco Metodológico, tipo y nivel de investigación, interrogantes y operacionalización de la preguntas.

Capítulo IV, Desarrollo de la Investigación.

Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias consultadas

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El hombre por naturaleza se ha visto en la necesidad de crear normas que regulen sus actividades de acuerdo a su desempeño en la sociedad, ello con el fin de mejorar su calidad de vida y sentir protección legal. De allí que, existen quienes pueden tener bajo su dependencia uno o más trabajadores con el fin de desarrollar una actividad productiva, teniendo que pagar por ésta, y por otro lado; los que no poseen medios económicos suficientes que prestan un servicio a cambio de una remuneración y bajo dependencia, desde esta perspectiva, se configura la relación patrono – trabajador que requiere una protección legal que garantice que esa relación se va a desarrollar en un clima de respeto, armonía, igualdad y que en definitiva se establezcan de manera clara los derechos y obligaciones derivados del hecho social trabajo; y es en ese escenario donde nos encontramos entre tantas otras garantías y protecciones a favor del trabajador, con la garantía y la protección para el trabajador de su permanencia en el trabajo y el límite al patrono de toda forma de despido no justificado, ello como derecho social consagrado en la Organización Internacional del Trabajo (recomendaciones 119 de 1963, 166 de 1982 y 198 del 2006 que viene a complementar el convenio 158) y en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (CRBV).

Esta protección ha venido evolucionando en la medida en que han aumentado las necesidades del hombre en la sociedad, perfeccionando así el sistema jurídico que debe tutelar y proteger la estabilidad en el empleo, entendida ésta en Sentencia N°1952 de 15 de Diciembre del 2011 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, “como una garantía de eficacia del derecho fundamental al trabajo concebido este como hecho social que debe gozar de la protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado”(p.70)

En un sistema jurídico donde no esté bien establecida y concebida la figura de la Estabilidad Laboral, o en un país donde no exista ningún mecanismo legal que la regule,

produciría mucha incertidumbre e inseguridad que pudiere generar un caos jurídico en las relaciones laborales, ya que no se respetaría relación de trabajo alguna; ésta sería una nación totalmente desorganizada y vulnerable en materia laboral; el Estado no tendría mecanismos cómo limitar los conflictos de trabajo que se presentasen entre los interlocutores sociales, produciéndose en consecuencia la alteración de los procesos productivos y el consecuente desabastecimiento, escasez de bienes y servicios, el desorden social en todos los aspectos y ello, lógicamente afectaría notablemente el efectivo desarrollo de una Nación.

Por esas razones no sólo se ha venido planteando la forma en la cual está protegido el Derecho al Trabajo, sino que también hay una serie de compendios jurídicos en torno a la figura de la Estabilidad Laboral tanto en la Legislación Venezolana, como en otras legislaciones del mundo, recibiendo tratamientos jurídicos distintos, según el fin que se persiga, la necesidades de cada una de estas y las circunstancias sociales, políticas y económicas de cada Nación.

En ese sentido, se han venido estableciendo en la legislación venezolana diversas maneras de protección tanto para asegurarle al trabajador su permanencia en el puesto de trabajo frente a la voluntad unilateral del patrono de despedirlo, como para el patrono, en virtud de que también se han definido los mecanismos que regulan las situaciones en que un patrono pueda actuar en contra de un trabajador que no cumple con sus obligaciones legales o tiene alguna causa justificada para ser despedido.

A este respecto la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria del 07 de mayo de 2012, establece de manera expresa en el artículo 79, las causas justificadas de despido, las cuales pueden ser ejercidas por el patrono, para despedir a un trabajador o trabajadores únicamente cuando se encuentre inmerso en alguno de esos supuestos.

En cuanto a la protección que da la ley al Trabajador es más amplia, porque se ha considerado no sólo como el débil jurídico de la relación laboral, el que no posee los recursos económicos necesarios para que pueda realizar un trabajo efectivo de una forma individual, sino que además está concebido en la nueva LOTTT como el sujeto protagónico de los procesos de educación y trabajo necesario para alcanzar los fines del

Estado, son ellos según la concepción de la nueva ley los creadores de la riqueza socialmente producida, necesaria para una Nación.

Esta protección del Estado no sólo abarca las situaciones normales devenidas entre los trabajadores y su patrono, sino que va más allá y es en los casos en que al Estado le interesa mantener esa relación de trabajo, en virtud de que se tutela un interés superior, y en nuestro país tenemos innumerables ejemplos de ellos, en algunos casos tutelando un interés individual del trabajador, como es el caso de las trabajadoras en estado de gravidez, y en otros casos tutelando un interés colectivo, como es el caso de los delegados de prevención o dirigente sindical. De igual forma tenemos en nuestro sistema los ejemplos en que el Estado ha venido ampliando la categoría de trabajadores protegidos por la estabilidad y lo ha hecho a través de la figura de los Decretos Presidenciales, lo que evidencia hoy día que cada vez son menos los trabajadores que se encuentren excluidos del régimen de la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano.

Dentro de esta perspectiva proteccionista, el Estado venezolano aspirando atender a la evolución y desarrollo de sus necesidades inmediatas en procura de mejorar los derechos de la población y en el caso concreto la protección de los trabajadores, hace constantes avances y reformas sustanciales, las cuales vemos reflejada en los diversos textos normativos, tanto adjetivos como sustantivos, que se han venido promulgando desde inicios de este siglo, con importantes antecedentes en el siglo pasado, se han venido perfeccionado a lo largo de los años, tal es el caso de la norma suprema que rige para nosotros, la actual y vigente CRVB, publicada a finales del siglo XX, en Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999, nos trae importantes avances que amplían la concepción del Derecho del Trabajo y de sus figuras, estableciendo mandatos y obligaciones claras al Estado a fin de desarrollar y proteger el trabajo como hecho social, también se promulga la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) de fecha 13 de agosto del año 2002, publicada en Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de agosto del 2002, que derogó la Ley Orgánica de Procedimientos del Trabajo y el procedimiento de estabilidad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo del año 97, ya que en ella se establece la normativa que debe seguirse en los nuevos procedimientos de estabilidad laboral que se instauren posterior a su entrada en vigencia, sin embargo, este procedimiento también vino a ser derogado por la disposición derogatoria primera de la misma ley y desarrollo

en los artículos 88 al 93 el procedimiento que estaba contemplado en la LOPTRA, con algunas diferencias.

De tal manera que, en el año 2012 con la entrada en vigencia de la LOTTT, se dan importantes y novísimos cambios en el régimen de la estabilidad, y ello se entiende en función de que la misma es producto del conjunto de leyes habilitantes que dictó el Presidente de la República Hugo Chávez, en ejercicio de los poderes legislativos que le fueron conferidos para ese entonces, y que justificaban incluso la constitución de una Comisión Presidencial creada para redactar esa ley con el objeto de adecuar, equilibrar y redefinir las relaciones de trabajo imperantes [...], a los lineamientos y principios de un Estado Social de Derecho y de Justicia, donde el trabajador ocupe una situación de equilibrio frente al empleador. (Carballo; 2013: 23)

Se plantea entonces, la necesidad que en la legislación venezolana se alcancen y regulen en los correspondientes textos normativos todas las figuras o instituciones jurídicas que se encuentran involucradas en la relación laboral, con el propósito de evitar, lo que hoy por hoy confrontan tanto trabajadores como patrono, como lo es el escaso conocimiento de las leyes o incertidumbre de norma legal que le es aplicable, lo cual trae entre otras consecuencia, en el caso particular del trabajador, que el mismo cuando es despedido y no acude, ante el órgano competente, ya sea jurisdiccional (Juez del Trabajo), o administrativo (Inspector del Trabajo), según sea la estabilidad laboral que lo proteja; en el tiempo legal establecido en cada caso, pierda el derecho a ser reenganchado o a que se le ordene el reestablecimiento de su situación jurídica infringida, igual consecuencia sufre el patrono, cuando pretenda despedir a un trabajador que ha dado motivo para ello y no sepa a qué órgano acudir por no estar en conocimiento de la estabilidad que goza el mismo y el procedimiento a seguir según sea el caso.

También se da el caso de aquellos trabajadores que no quieren continuar prestando sus servicios para un determinado patrono, y simplemente renuncian al derecho que la Ley le otorga, siendo en este caso necesario estudiar y conocer en que oportunidades un trabajador puede renunciar, verificar en qué situación es procedente o no y bajo qué fundamentos, ya que existen casos donde el interés del Estado atiende no a una condición particular del trabajador si no a un interés colectivo.

En el desarrollo de la presente investigación se analizará cómo ha sido concebida la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano, cuál es el marco de tutela de la estabilidad laboral, cuáles han sido sus innovaciones, cuáles son las modalidades en que el legislador presenta esta figura y la importancia de su distinción, cuál es el procedimiento a seguir en cada caso; todo ese análisis de investigación será fundamentado en la profundidad de los conocimientos que puedan obtenerse de las posiciones de doctrinarios y juristas en materia laboral.

Como resultado de lo antes señalado, debe precisarse en el desarrollo de esta investigación: ¿Qué aspectos contiene la figura de la Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en el sistema jurídico venezolano? ¿Cuáles son los referentes teóricos y conceptuales de la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano? ¿Cuáles son las innovaciones en materia de estabilidad laboral, en la normativa jurídica vigente? ¿Cuáles son las diferencias entre la estabilidad laboral absoluta la estabilidad laboral relativa según la legislación venezolana?

Objetivos de la Investigación

General

Analizar la figura de la Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en el sistema jurídico venezolano.

Específicos

Describir los referentes teóricos y conceptuales de la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano.

Identificar las innovaciones en materia de estabilidad laboral, en la normativa jurídica vigente.

Comparar las modalidades de estabilidad laboral existentes en la legislación venezolana.

Justificación e Importancia

El derecho al trabajo y su estabilidad es una filosofía universal establecida en cualquier constitución de régimen democrático y la nuestra no es la excepción. En efecto, en el Capítulo V, Título III de la Exposición de Motivos de la CRBV, de los Derechos Sociales y de las Familias se establece el sentido progresivo que debe dársele a los derechos de las personas, vistas como sujetos que participan de manera solidaria con el Estado para construir una sociedad democrática, participativa, autogestionaria y protagónica, y en función de ello se viene a reconocer el carácter constitucional de los derechos individuales al trabajo y a la estabilidad, como base fundamental del nuevo ordenamiento jurídico con el propósito de lograr el pleno funcionamiento de la sociedad democrática.

La misma y quizás más amplia concepción viene dada en la LOTTT, al resaltar el carácter social del trabajo, y es así como viene a establecer en su cuerpo normativo el conjunto de normas que vienen a regular los derechos y obligaciones derivados de ese trabajo concebido como proceso social fundamental a través del cual el Estado se sirve para alcanzar sus fines esenciales, con esta afirmación y de una lectura de la exposición de motivos de la LOTTT.

En función de la protección del trabajo como hecho social y de la garantía de los derechos de los trabajadores como sujeto protagónico del proceso social trabajo, se amplía el concepto de estabilidad laboral en la ley, se limita toda forma de despido no justificado, que será nulo; se instituye la indemnización por terminación de la relación trabajo por causas ajenas al trabajador, por un monto adicional igual al de las prestaciones sociales, pero su aceptación o rechazo será opcional para el trabajador. Se incorpora el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido. Se limitan las condiciones específicas o excepciones que deben cumplirse para celebrar un contrato a tiempo determinado, con lo cual se favorece la contratación indeterminada, entre otros grandes avances e innovaciones de gran relevancia en el día a día de las relaciones entre trabajador y patrono.

Sin duda alguna, el entendimiento entre las partes involucradas es un indicador que refleja la importancia del hecho, que un trabajador cualquiera conozca con exactitud las condiciones o pautas de trabajo que se acuerdan al inicio de la relación laboral, a tal manera

de preservar una armonía y sentir una garantía legal que le permita en cuanto al trabajador se refiere, una estabilidad que satisfaga las necesidades básicas de su núcleo y entorno familiar; y al Estado a su vez, garantizar los derechos de los trabajadores como sujetos protagónicos para alcanzar sus propios fines en el marco de un Estado democrático y social de derecho y de justicia.

Por eso es importante investigar sobre las normativas legales que rigen la relación laboral, y concretamente que aplican a la estabilidad laboral, ya que cuando esa armonía se ve afectada o vulnerada, por la manifestación del patrono de poner fin a la relación de trabajo de manera unilateral y sin causa que lo justifique, el trabajador tendrá conocimiento sobre los derechos que se lesionan, las acciones legales para defenderse de los hechos alegados por el patrono y el procedimiento a seguir, y éste a su vez, podrá también conocer hasta dónde se encuentra protegido un trabajador o que hace uso excesivo de la garantía y tutela que el Estado a través de las normas le brinda, causándole un perjuicio a su entidad de trabajo, en consecuencia, ambos tendrán presente la normativa especial a seguir para no desmejorar las condiciones de trabajo ya existentes ni hacer traumático una relación de trabajo que ya no se puede sostener.

En este sentido, vale la pena destacar la importancia que tiene la protección y tutela que brinda nuestro sistema jurídico vigente a la estabilidad laboral, en el sentido de lo que realmente persigue, a quiénes protege con privilegio y con qué fines, y a través de qué figura se manifiesta, cuál es el procedimiento que se mantiene vigente para el caso en particular que se presente, atendiendo a la protección que goza, distinguir las modalidades que en materia de estabilidad se presentan en nuestro sistema jurídico. En tal sentido es necesario dilucidar todos los aspectos que conciernen a su naturaleza, aplicación, modalidades y procedimiento que implica su aplicación.

De allí que el objeto de esta investigación sea poder establecer los diferentes mecanismos de que se vale el Estado para proteger y garantizar la estabilidad y permanencia en el trabajo y evitar toda forma de despido no justificado, los cuales se han venido desarrollando de manera progresiva en las diferentes leyes especiales y en el caso no menos trascendental la evolución o distorsión que esta figura ha tenido a través de los constantes y prolongados Decretos de Inamovilidad laboral dictados por el Ejecutivo Nacional.

En tal sentido, con la realización de este estudio se pretende analizar la estabilidad laboral en nuestro sistema jurídico vigente, como protección a la estabilidad en el empleo en Venezuela, con la finalidad de exponer el alcance de la misma en la relación laboral, todo ello en beneficio tanto de los trabajadores, como del patrono y del Estado mismo, lo que debe traer como consecuencia el desarrollo, mejoramiento, eficacia y productividad de la Nación y que se vean materializados los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, logrando satisfacer las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo, ello en función de los preceptos constitucionales y del objeto, principio y objetivos que se desprenden del articulado de la LOTTT.

Siendo el trabajador el beneficiario directo de la relación laboral, no implica el que el patrono no se beneficie también; en el desarrollo del análisis propuesto, se presentan una serie de herramientas que servirán de apoyo para el mejoramiento y fortalecimiento de la relación laboral, que favorece a ambos.

De todo lo anteriormente expuesto, deviene la necesidad de profundizar en las implicaciones derivadas de la estabilidad laboral como parte integrante de toda relación de trabajo, es decir; indagar sobre las circunstancias y condiciones de cómo en el sistema jurídico vigente se protege a los trabajadores y trabajadoras mediante la promulgación de leyes, reglamentos y hasta decretos presidenciales que tienden a limitar toda forma de despido no justificado, catalogando incluso como nulo todo despido que sea contrario a la Constitución y las leyes.

Finalmente, se aspira establecer si todo el compendio normativo que compone el sistema jurídico vigente es suficiente para proteger la relación laboral y alcanzar los fines del Estado a través del proceso social del trabajo, y que con ello realmente se generen relaciones de trabajo justa e igualitarias, producción de bienes y prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, elevar el nivel de vida de la población, entre otras, necesarias para asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectivas, tal como está concebida la nueva LOTTT.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes Históricos del Problema

La protección del trabajo es una consecuencia obligada dentro de la concepción del Estado social de Derecho y de Justicia de allí que atendiendo a la dinámica cambiante del entorno entre el patrono y los trabajadores, se deben establecer los mecanismos adecuados para dar un marco legal a la estabilidad en la relación del trabajo y su indemnización en el caso correspondiente, por ello es pertinente hacer una breve reseña, donde se ubiquen en tiempo y espacio las modificaciones que han sido necesarias en materia de Estabilidad Laboral.

La evolución histórica ha demostrado que lo importante para el hombre es la necesidad de programar su vida con vista al presente y futuro, su equilibrio o la confianza sobre su medio de subsistencia y su felicidad. La esencia del hombre es por naturaleza buscar fórmulas de certidumbre garantizada o estabilidad en los distintos ámbitos de su vida. Hacia esa meta se encaminó la legislación moderna especialmente después de la segunda guerra mundial y hacia ella tienden los esfuerzos de la humanidad que quieren reducir al mínimo los rigores de lo imprevisible.

Es importante señalar que este derecho fundamental del trabajador ha sido incorporado por primera vez en Venezuela en la Constitución de 1947, en protección del trabajador: “Artículo 62. La ley dispondrá lo necesario para la mejor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, regulándolo adecuadamente y estableciendo la protección que deberá disponerse a los trabajadores para garantizar su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales. La Nación fomentará la enseñanza técnica de los trabajadores”. La Constitución de 1953 no previó los derechos sociales y la de 1961, los volvió a contemplar: Artículo 88. La Ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía.

Con la redacción de este artículo de rango constitucional se observa que se comienzan a hacer reconocimientos importantes en relación a la estabilidad en nuestro sistema jurídico

tomando para ello como premisa fundamental los principios básicos establecidos en los diferentes Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de estabilidad en el trabajo.

En referencia a la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (LOT), es necesario señalar que luego de un trámite que se había iniciado cinco años antes, con un Anteproyecto que el entonces Senador vitalicio (y posteriormente el Presidente de la República Rafael Caldera) sometió al Parlamento de dicho país. Dos conocidos especialistas de la legislación laboral venezolana destacaron que uno de sus mayores méritos consistió en que sistematizó y dio tratamiento coherente a la reglamentación hasta entonces vigente, la que además de la Ley de 1936 y su reglamento de 1973 estaba dispersa en numerosas leyes especiales, y había sido enriquecida por numerosos aportes de la doctrina en materia laboral.

Ahora bien, de la interpretación de la norma constitucional, se observa igualmente que se trató de vincular la prestación de antigüedad y cesantía con la estabilidad, y todo ello no más que para encarecer el despido, porque el patrono que pretendiere despedir a un trabajador de manera injustificada tenía que pagar además de la antigüedad una indemnización para el trabajador cesante.

En referencia a la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (LOT), es necesario señalar que luego de un trámite que se había iniciado cinco años antes, con un Anteproyecto que el entonces Senador vitalicio (y posteriormente el Presidente de la República Rafael Caldera) sometió al Parlamento de dicho país. Dos conocidos especialistas de la legislación laboral venezolana destacaron que uno de sus mayores méritos consistió en que sistematizó y dio tratamiento coherente a la reglamentación hasta entonces vigente, la que además de la Ley de 1936 y su reglamento de 1973 estaba dispersa en numerosas leyes especiales, y había sido enriquecida por numerosos aportes de la doctrina en materia laboral.

Conforme con este criterio y con una concepción más amplia sobre la estabilidad laboral, Alfonzo (2004) afirma que:

En términos latos la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo...Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado (p.305-306)

Adicionalmente y cónsonos con ese mandato expreso, constitucional y programático, tanto la exposición de motivos como el desarrollo de varios de los derechos humanos fundamentales previó el reconocimiento de la estabilidad como un derecho social laboral y además como un derecho individual de toda persona, razón que hace necesaria la redacción del artículo 87 “Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva...”. Más adelante señala “Es fin del Estado fomentar el empleo”. Por su parte el artículo 93 indica: “La Ley garantizara 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 el enunciado de esos preceptos constitucionales podemos observar la amplia concepción del derecho del trabajo en la actual Constitución, además que consagra el trabajo como uno de los procesos fundamentales para lograr los fines del Estado y en función de ello ha venido creando una serie de mecanismos de carácter tuitivo en beneficio del trabajador y en algunos casos un tanto más excesivo y rígidos para el patrono.

Desde esta perspectiva, la Constitución se inscribe dentro de la corriente garantista laboral propia del constitucionalismo social, y en este sentido es al Estado a quién le corresponde reglamentar lo relativo a la Estabilidad Laboral.

Asimismo, es importante señalar que se consagra en este artículo la estabilidad para todos los trabajadores sin distinguir en forma alguna las condiciones personales, actividad que realicen o el área de trabajo donde se desenvuelven, establece de manera expresa la obligación del Estado de disponer lo conducente para garantizar la estabilidad y limitar toda forma de despido no justificado, desarrollando dicho precepto constitucional en las leyes correspondientes y atribuye además el carácter nulo que tienen los despidos contrarios a la Constitución.

A lo largo de los años, hemos visto diversas modificaciones y ampliaciones del concepto de Estabilidad, al punto que se han venido creando leyes y decretos que han establecido supuestos especiales de inamovilidad a otros trabajadores, que antes no lo tenían, tal es el caso de los permanentes Decretos de inamovilidad dictados por el Ejecutivo Nacional y de leyes especiales como la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo y Ley de Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad, con lo cual se

evidencia una evolución y progresividad del derecho a la estabilidad en Venezuela para todos los trabajadores.

Antecedentes de la Investigación

Mendoza (2013) Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín presentó un trabajo de grado para optar al título de Magister en Derecho laboral, “Incidencia del Procedimiento de Reenganche Frente al Debido Proceso en el Contexto Jurídico Venezolano”. El cual tuvo como objetivo general analizar la incidencia del procedimiento de reenganche Frente al debido proceso en el contexto jurídico venezolano. El estudio fue documental descriptivo, con diseño bibliográfico no experimental. La recolección de datos se realizó con técnicas documentales, específicamente la ficha electrónica. La autora concluyo que algunas disposiciones la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), son violatorias de la normativa constitucional que rige el debido proceso.

Núñez (2014) de Universidad Central de Venezuela, presentó un trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho laboral “análisis del procedimiento de estabilidad laboral previsto en la ley la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela. El cual tuvo como objetivo general analizar del procedimiento de estabilidad laboral previsto en la ley orgánica procesal del trabajo de la república bolivariana de Venezuela. La metodología en que se desarrolló la investigación fue la documental. El autor llego a la conclusión la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), presentan drástica reducción en los lapsos, sobre todo el probatorio, lo que genera indefensión de parte del patrono y, por tanto, la violación al derecho a la defensa.

Sánchez (2015) docente de la Universidad de Carabobo público en la revista ANUARIO una investigación titulada “La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica.” La cual tuvo como objetivo general , realizar un análisis comparativo desde la perspectiva jurídica sobre la estabilidad laboral consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT 1997) y la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012). A tal efecto se desea presentar un estudio analítico e interpretativo sobre las modificaciones de

esta figura jurídica, diferenciando los procedimientos establecidos entre la estabilidad y la inamovilidad; a su vez se aborda el contexto referente a la flexibilización laboral fuera de las fronteras venezolanas y de manera puntual se realizan revisiones bibliográficas y legislativas propias del enfoque jurídico laboral. La autora concluyo que en lo concerniente a los procedimientos aplicables en materia de estabilidad laboral previstos en las distintas leyes correspondientes a la materia laboral, se tiene como finalidad fundamental la preservación del empleo.

Tovar, M., (2016). Universidad de Carabobo presentó un trabajo de grado para optar al título de Magister en administración del trabajo y relaciones laborales “posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecidos en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras”. En el ámbito metodológico, el estudio se limitó a la modalidad jurídica dogmática dentro de un enfoque analítico documental. La técnica que fue empleada para la recolección de información, fue la revisión documental. Finalmente, el análisis e interpretación de la información se realizó mediante la aplicación de la técnica de análisis documental. La autora concluyó, que el procedimiento para la solicitud de reenganche o restitución de derechos es inconstitucional, por cuanto el mismo es violatorio del derecho al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona, en razón de la falta de oportunidad para que estos presente todas las defensas que garanticen el pleno ejercicio de sus garantías procesales constitucionales.

Fundamentos teóricos

La estabilidad laboral, se ha definido como una sola, sin embargo se contraponen en tanto en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia se han desarrollado dos clases de estabilidad, que más que un tipo de estabilidad son mecanismos de las que se vale el legislador para alcanzar o lograr que se respete el derecho y la permanencia en el cargo, reducir los despidos y limitar la conducta arbitraria del patrono frente al trabajador cuando aquél pretenda trasladarlo o desmejorarlo, o cuando como en muchos de los casos ocurre, el patrono pretenda burlar la norma pretendiendo pagar al trabajador el costo de la indemnización, con el propósito de finalizar sin causa justificada para el trabajador, la relación laboral.

Estabilidad laboral

1. Al concepto de Estabilidad Laboral, Cabanellas (2010), señala que en el Derecho Laboral, “la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias”(p.110)

Para Ossorio (1981), la estabilidad laboral es el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada”.(p.292)

En 1996, García conceptualizando la estabilidad, señaló:

Que la estabilidad, considerada en su sentido más amplio, 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. (p. 29-30).

Montoya (1999) citado por Espinoza (2010) afirma que

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa... y de otro lado una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa. (p.92)

Igualmente Petit (1999), señala 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”. (p.18)

Mora, (2013) nos da un concepto moderno y amplio, afirmando lo siguiente:

La estabilidad laboral es el derecho del trabajador de mantener indeterminadamente la fuente de trabajo y a no ser objeto de despido, traslado o desmejoras de su puesto de trabajo por parte del patrono a menos que medie causa que lo justifique legalmente,(p.707)

Ahora bien, la doctrina ha desarrollado y explicado los tipos o formas estabilidad, atendiendo a que en algunos casos resulta flexible y en otros es rígida o inquebrantable y en ese sentido ha distinguido la estabilidad absoluta y la relativa

Ambas figuras para García (1996), tienden a evitar los despidos sin justa causa, la primera, logra su objetivo, la segunda la deja al arbitrio del patrono. Con ocasión de la entrada en vigencia de la nueva LOTTT y la nueva concepción que la misma trae sobre estabilidad, este mismo autor (2012) señala lo siguiente en relación a dicha distinción:

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 que 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. Ahora no hay dos tipos de estabilidad, sino uno sólo, aquel que sólo puede hacerse por causa justificada, con la calificación posterior del despido; si hay inamovilidad, esta protección tiene preferencia sobre la estabilidad. (p.202)

No obstante la aseveración anterior, mantendremos el estudio de ambas figuras, porque así se siguen regulando en la legislación sustantiva laboral venezolana.

Estabilidad relativa impropia o durabilidad

Para Alfonso citado por García (1996), “la estabilidad relativa constituye el régimen general aplicable al trabajo subordinado o dependiente, mientras que la absoluta constituye la excepción” (p.32).

Continúa García afirmando que “la estabilidad relativa se da en los casos en que la ley o las partes establecen formas alternas de cumplimiento equivalente como sería un derecho económico a favor del trabajador en sustitución de la permanencia en el cargo.”(P.35)

Alfonzo (2004), sostiene lo siguiente:

La estabilidad relativa o impropia, engendra, tan sólo, derecho a una indemnización en 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)

Para De La Cueva citado por Carmona (2016), la estabilidad relativa “es aquella que autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”. (p.4)

Por su parte Mora (2013) señala que “en los sistemas jurídicos que establecen la estabilidad relativa se le otorga el derecho al patrono o al empresario de poner fin a la relación laboral abonando una indemnización previamente establecida en la ley”. (p.707)

Estabilidad absoluta o propia

García (1996) afirma que:

La Estabilidad Absoluta, propia o perdurabilidad es aquella en la cual el patrono no puede despedir al trabajador si previamente no le ha calificado la falta por ante el órgano competente sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción.(p32)

Para Alfonso (2004), la **Estabilidad Absoluta o propiamente dicha**, “origina en favor del sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción.”(p.305)

Para De La Cueva citado por Carmona (2016), **la estabilidad absoluta** ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se le permite la disolución por causa justificada. (p.4)

Por su parte Mora (2013) señala lo siguiente:

La estabilidad absoluta es la garantía y derecho del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo y consiste en una limitación del patrono de su derecho a poner fin a la relación laboral de manera unilateral a menos que sea por justa causa. En la estabilidad absoluta el patrono no puede poner fin o terminar el vínculo contractual abonando o pagando al trabajador una determinada indemnización. (p.707)

Características del Régimen de Estabilidad Laboral.

1. **Tiene rango constitucional**, consagrado en el artículo 93 de la CRBV.
2. Se encuentra regulada en **la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras**, Cap VI, Título II. De la misma forma se establece el procedimiento para ambas modalidades en la ley sustantiva laboral.

3. Es un **derecho del trabajador** a permanecer en su puesto de trabajo.
4. Es una **garantía** de permanencia del empleo que persigue detener la conducta arbitraria del patrono de despedir al trabajador sin causa que lo justifique, o lo que es lo mismo, limitar el despido ad nutum.
5. Persiguen **un fin único**: la limitación a toda forma de despido no justificado.
6. Es uno de los elementos de la relación de trabajo estabilidad viene a ser un componente, un integrante de la relación de trabajo.
7. Actualmente se encuentra severamente regulado por el Estado.

Características especiales a la estabilidad absoluta o inamovilidad:

1. **Protege el ejercicio de la actividad sindical, gremial o atienden a un interés colectivo**, atienden a una categoría específica de trabajadores investidos de algún fuero especial proveniente de la misma ley.
2. **El reenganche es forzoso**; por lo que no permite el pago por equivalente o indemnizatorio en caso de despido sin justa causa, sino que obliga necesariamente al cumplimiento de la obligación de reenganchar al trabajador. Su incumplimiento lleva consigo severas sanciones administrativas de tipo penal establecidas en los artículos 532 y 538 LOTTT.
3. Se trata de una estabilidad **más amplia**, ya que prohíbe no sólo los despidos, sino también los traslados o desmejoras sin justa causa; en estos casos, establece la norma, si el trabajador da motivo al patrono para ejercer una de las mencionadas medidas disciplinarias, el patrono debe antes de ejecutarla, calificar previamente la falta por ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente.
4. Tiene como órgano competente para conocerla, los órganos dependientes de la Administración Pública, Inspectorías del Trabajo.

Fundamentos Jurídicos

El Estado en su afán por regular toda la normativa jurídica referida al trabajo como hecho social y a la estabilidad laboral como parte integrante de ella, ha venido creando los mecanismos de tutela que le garanticen a través del trabajo alcanzar sus fines, desarrollando

para ello un conjunto de normas que le hagan posible cumplir su mandato constitucional, con el fin de garantizar y proteger el derecho al trabajo; es así como en la Exposición de Motivos de la CRBV y en el Título III De los Deberes, Derechos Humanos y Garantías, Capítulo V referido a los Derechos Sociales, se resalta lo siguiente:

Los derechos sociales contenidos en la Constitución consolidan las demandas sociales, jurídicas, políticas, económicas y culturales de la sociedad en un momento histórico en que los venezolanos y venezolanas se redescubren como actores de la construcción de un nuevo país, inspirado en los saberes populares que le dan una nueva significación al conocimiento sociopolítico y jurídico del nuevo tiempo.

La corresponsabilidad entre sociedad y Estado, el sentido de progresividad de los derechos, la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos constituyen una herramienta doctrinaria que define una nueva relación de derechos y obligaciones entre sujetos que participan solidariamente en la construcción de una sociedad democrática, participativa, autogestionaria y protagónica.

Más adelante señala:

En el campo laboral se reconocen los derechos individuales al trabajo, a la estabilidad y a las vacaciones, así como los derechos colectivos de sindicalización, contratación colectiva y derecho a la huelga por parte de los trabajadores y de las trabajadoras.

Todos estos derechos constituyen la base fundamental del nuevo ordenamiento jurídico en el que la vida, la ética, la moral, la libertad, la justicia, la dignidad, la igualdad, la solidaridad, el compromiso, los deberes ciudadanos y la seguridad jurídica, son valores que concurren en la acción transformadora del Estado, la Nación, el gobierno y la sociedad, en un propósito de realización compartida para producir la gobernabilidad corresponsable, la estabilidad política y la legitimidad jurídica necesarias para el funcionamiento de la sociedad democrática.

En función de la nueva concepción del derecho del trabajo, del trabajo en sí y de la estabilidad laboral como un mecanismo esencial para alcanzar estos fines, se establecen un mandato constitucional de carácter programático para que sean inspiradas las leyes en dichos principios.

Es así como encontramos en el artículo 3 el primer mandato en ese sentido:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Por medio de este mandato constitucional el Estado debe realizar todo cuanto estuviere a su alcance legalmente, para asegurar a través del proceso fundamental del trabajo, entre otros fines que se plantea, el desarrollo de la persona y el respeto de su dignidad, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la prosperidad y el bienestar del pueblo.

También se propone desarrollar el precepto establecido en el artículo 87 que establece “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber a trabajar...”, de la misma forma que establece el derecho al trabajo, impone al Estado la obligación de garantizar la adopción de medidas necesarias para que toda persona obtenga ocupación productiva, y que será su fin fomentar el empleo.

De igual manera en el artículo 93 del texto constitucional se establece “que 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”.

Sin lugar a dudas es el Estado quien a través de sus órganos competentes, debe establecer lo conducente en relación al trabajo y a su estabilidad, garantizar que todos tengan ocupación productiva y fomentar el empleo; además establece de manera categórica que todo despido contrario a la constitución está viciado de nulidad absoluta; en consecuencia no surte efecto jurídico alguno.

En función de los mandatos y principios constitucionales establecidos desde el año 1999 en la CRBV, entra en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, la cual fue publicada en **Gaceta Oficial N° 39.916, de fecha 7 de mayo, y vino a derogar la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en Gaceta N° 5.152, esta nueva ley según su propia** Exposición de Motivos, era una necesidad que debía venir a contrarrestar los retrocesos y distorsiones de los derechos laborales que se habían dado con ocasión de la entrada en vigencia de la anterior ley y que aun con su reforma no suprimía del todo los preceptos del modelo neo liberal, bajo la cual fue concebida en los años 90, en efecto, señala la propia exposición de motivos de la LOTT, que la LOT del 90

fue consecuencia de las importantes contradicciones surgidas con la instauración del modelo neoliberal que en Venezuela vivió con mayor intensidad a partir del año 1989, pero que en su concepción fueron debilitadas con la entrada en vigencia de la CRBV en 1999, cuando se produce un salto cualitativo de enorme importancia en la concepción doctrinaria del derecho laboral, a partir del reconocimiento del trabajo, al igual que la educación, como “procesos fundamentales” para alcanzar los fines esenciales del Estado (artículo 3 CRBV).

En ese sentido, la Exposición de Motivos de la LOTTT atribuye la gran importancia de este cambio de concepción del trabajo señalando que el hecho social del trabajo, en la medida en que constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la ley de leyes venezolanas como un proceso social, el proceso social del trabajo.

Más adelante la Exposición de Motivos de la LOTTT, sigue sosteniendo:

En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela da un paso al frente en su propósito de asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, como se desprende del mandato de la doctrina social de El Libertador Simón Bolívar.

Bajo esta concepción del trabajo como hecho social y como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado se crean las normas jurídicas que vienen a ser la base y la garantía que debe regir en lo adelante las relaciones de trabajo en nuestro país, procurando incluso aplicar un nuevo modelo e ideario social que procure la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias que fomenten el trabajo libertador, digno, productivo, seguro y creador.

En efecto, la LOTT en su Exposición de Motivos, recoge las normas y principios constitucionales en su primer título, estableciendo al efecto:

El primer título de la LOTTT recoge de manera exhaustiva el legado constitucional en un solo cuerpo, y en tal sentido la legislación laboral pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos de los procesos sociales de educación y trabajo.

Más adelante, se destaca lo siguiente:

En tal sentido, se incorporan garantías de aplicación de la ley al otorgar a las autoridades administrativas y judiciales facultades para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, incluyendo el uso de la fuerza pública, en aquellas situaciones que pudieran ameritarlo.

Es así como el artículo 1 de la LOTTT, señala:

Artículo 1°. Esta Ley tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Respecto al ámbito de aplicación de la ley, se establece como premisa fundamental lo siguiente:

Ámbito de aplicación

Artículo 3°. Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social.

Medidas para garantizar la aplicación de esta Ley

Artículo 4°. En ejercicio de las atribuciones previstas en la Legislación Laboral, las autoridades administrativas o judiciales del Trabajo, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, están facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos y medidas tendentes a lograr la ejecución de esas decisiones en el ámbito de aplicación de esta Ley.

Más adelante en el capítulo II del mismo Título I, en los Principios rectores, se destaca lo siguiente:

Correcta aplicación de esta Ley

Artículo 24. La correcta aplicación de esta Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En correspondencia con ello, debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.

Igualmente en el capítulo II, del Derecho y del Deber de Trabajar, se establece como mandato legal lo siguiente:

Objetivo del proceso social de trabajo

Artículo 25. El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano.

Derecho al trabajo y deber de trabajar

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

La exposición de Motivos de la LOTTT, también hace especial referencia en el Título II De las Relaciones de Trabajo, al sostener lo siguiente:

Se garantiza la estabilidad en el trabajo y se limita toda forma de despido no justificado, que será nulo. Se instituye la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o la

trabajadora, por un monto adicional igual al de las prestaciones sociales, pero su aceptación o rechazo será opcional para el trabajador y la trabajadora. Se incorporan el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido.

Avanza en la definición de las condiciones específicas que deben cumplirse para acordar un contrato a tiempo determinado, previendo de esta manera el establecimiento fraudulento de este tipo de contratos cuando no se justifica su existencia.

Además fija la obligación del patrono o de la patrona de pagar la diferencia de salario no cubierta por la seguridad social en los casos de suspensión de la relación de trabajo por reposo médico originado en enfermedad ocupacional o accidente de trabajo. Finalmente establece que, en caso de traspaso por cualquier título de una entidad de trabajo, se producirá sustitución de patrono o patrona, en función de proteger los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente la estabilidad y los haberes, ampliando sus efectos a lo largo de cinco años.

Es así como en el Capítulo V y VI, del Título II, se establece en líneas generales lo siguiente:

En el Capítulo V De la Terminación de la Relación de Trabajo, se establecen como causas el despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas (artículo 76).

Se define como despido en el artículo 77 la manifestación de voluntad unilateral del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores.

Se establecen dos categorías de despido, el Justificado, cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por esta Ley; y el No Justificado, cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Estableciendo al efecto que los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

Por su parte, el artículo 79 establece las **causas justificadas de despido:**

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.

- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.
- g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
- h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j) Abandono del trabajo.
- k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio de trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
- b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Incorpora dentro de las nuevas causas justificadas de despido el acoso laboral o acoso sexual.

Establece la LOTTT, cuales son las causas justificadas de retiro, en su artículo 80 e incorpora innovaciones al respecto:

Causas justificadas de retiro

Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

- a) Falta de probidad.
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- c) Vías de hecho.
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- e) La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses.
- f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.
- g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
- h) Acoso laboral o acoso sexual.
- i) En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.
- j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

En todos los casos donde se justifique el retiro, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

Se establece como innovación lo referente a la sustitución de patrono, estableciendo al respecto que cuando el trabajador considere inconveniente la sustitución para sus intereses, puede retirarse de manera justificada (equivale a un despido sin causa justificada).

Adicionalmente incorpora el acoso laboral o acoso sexual, cuando el trabajador es víctima de su patrono, representantes o familiares que vivan con él.

De la misma forma, puede retirarse de manera justificada el trabajador que haya sido despedido sin justa causa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.

La consecuencia jurídica establecida para todos estos nuevos casos donde se justifique el retiro del trabajador, es que el mismo tendrá derecho a recibir además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

Se establece la estabilidad de los trabajadores contratados para una obra determinada o por tiempo determinado y la indemnización que deben recibir en caso de retiro justificado antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, al señalar:

Indemnización por rescisión del contrato:

Artículo 83. En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador o trabajadora se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono o la patrona deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la 99 conclusión de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

En el capítulo VI se establece de manera especial todo el régimen de Estabilidad Laboral, y comienza definiendo la estabilidad de la siguiente manera:

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

De manera que ya no sólo es la doctrina la que nos define la estabilidad, si no que la propia ley hace de ella un concepto siguiendo para ello los principios que en esta materia, estableció la carta magna. Adicional a su definición, la ley consagró y desarrolló de manera novedosa, lo que legalmente debe ser concebido como garantía de la estabilidad laboral, al respecto señala el artículo 86:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

A los efectos de la LOTTT en su artículo 87, estarán amparados por la estabilidad prevista en esta ley, la siguiente categoría de trabajadores:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley.

Por deducción en contrario pudiéremos inferir que se encuentran excluidos del régimen de estabilidad laboral en nuestro sistema jurídico y por tanto, pudieren ser despedidos libremente, los trabajadores que ejercen cargos de dirección; los trabajadores que tengan menos de 1 mes de servicios en una entidad de trabajo.

Inamovilidad

La LOTTT, en el artículo 94 aunque no nos da una definición expresa de inamovilidad, como si la hace de la estabilidad, nos establece los parámetros de lo que debemos entender y de lo que abarca la inamovilidad, señalando al respecto:

Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

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. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Incorpora con este artículo los trabajadores protegidos por inamovilidad estableciendo como mandato legal el deber de todo patrono de no despedir, trasladar ni desmejorar al trabajador sin una causa justificada previamente calificada, señalando que en caso de efectuarlo, el mismo es contrario a lo previsto tanto en la Constitución como en la Ley.

Legalmente se le otorga la facultad al Ejecutivo Nacional para que pueda ampliar esta inamovilidad como medida de protección de los trabajadores en el proceso social de trabajo.

Se establece como mecanismo de protección de la inamovilidad para que conozcan de sus procedimientos las Inspectorías del Trabajo, como autoridad competente en materia del trabajo y seguridad social. Para la ley del trabajo el órgano administrativo del trabajo, viene a ser la garantía del cumplimiento de este precepto basado en que sus actos, resoluciones o providencias serán dadas de forma gratuita, accesible, transparente, expedita, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles, condicionando además que las mismas no podrán ser impugnadas en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo:

Los trabajadores que gozan de inamovilidad sólo pueden ser despedidos cuando exista una causa que justifique el despido y con el agotamiento previo de la solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones ante el órgano administrativo; en caso de no proceder la autorización o de no haberse agotado dicho procedimiento, el empleador no podrá despedir al trabajador aunque pretenda el pago de las indemnizaciones por despido injustificado; es decir, en esta inamovilidad hay una imposibilidad de que el patrono sustituya la obligación de reenganchar un trabajador pagando las indemnizaciones por despido injustificado.

Como aspecto novedoso, también podemos resaltar que la LOTTT, en su disposición derogatoria primera derogó todo el articulado que en materia de estabilidad relativa o impropia establecía la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, procedimiento que se mantuvo vigente desde la fecha de su entrada en vigencia en agosto de 2002 (Gaceta Oficial N° 37.504 del 13/08/2002)

De tal manera que al ser derogados por la LOTTT los artículos 187 al 192 (LOT97), ambos inclusive, la nueva ley aunque sustantiva vino a establecer los parámetros legales y el procedimiento del régimen de estabilidad relativa (artículos 88 al 91 LOTTT), el cambio más significativo estuvo dado por la eliminación de la persistencia del despido sin causa justificada en los casos de trabajadores con estabilidad relativa y la extensión del lapso concedido al trabajador a efectos de solicitar la calificación de su despido.

La eliminación de la persistencia en el despido en la nueva LOTTT y la indemnización facultativa del trabajador como causa de terminación de la relación de trabajo por despido no justificado: Art. 92 y 93 LOTTT

Es de hacer notar que el procedimiento de la LOTTT prácticamente reprodujo los mismos artículos de la LOPT sobre el procedimiento en casos de estabilidad relativa, la diferencia más significativa y que le dio justamente un vuelco definitivo a la distinción que hasta la fecha existía del régimen de estabilidad laboral venezolano en relativa y absoluta, estuvo dada por la persistencia en el despido por parte del patrono, aun en contra de la voluntad del trabajador. Antes de la entrada en vigencia de la LOTTT y durante la vigencia de la LOT del 97 y del procedimiento establecido en la LOPT la persistencia en el despido era visto como un derecho del patrono, quien podía optar por el pago indemnizatorio presintiendo en el despido; ahora a las luces de los artículos 92 y 93 es potestativo del trabajador dar por terminada la relación de trabajo aun en los casos de despido sin causa justificada.

De manera que el trabajador que goza de estabilidad puede dar por terminada la relación de trabajo por causas ajenas a su voluntad recibiendo el pago doble de sus prestaciones como indemnización, en dos casos:

1. Despido sin causa justificada con pago doble antes del procedimiento de reenganche: En este caso el trabajador puede aceptar el pago de su indemnización equivalente al monto de sus prestaciones sociales si así lo decide (pago doble de prestaciones), cuando manifestare su voluntad de no llevar a cabo el procedimiento de estabilidad, el cual resultaría inoficioso, puesto que ha renunciado a su derecho a ser reenganchado de manera voluntaria.

2. Cuando el trabajador amparado de estabilidad recibe voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas, con posterioridad a la interposición del procedimiento de reenganche: En este caso el pago que reciba voluntariamente el trabajador (prestaciones sociales, indemnización equivalente), más el pago adicional de los salarios caídos dará por concluido el procedimiento.

De allí que con la derogatoria expresa de la persistencia en el despido por parte del patrono, se pueda afirmar que en la nueva LOTTT el trabajador tendrá siempre frente al patrono una estabilidad absoluta, la cual dejará de serla, sólo en los casos en que él mismo decida de manera voluntaria recibir la indemnización que legalmente le corresponden según sea el caso.

Los procedimientos del régimen de estabilidad laboral en Venezuela, se encuentran regulados en la LOTTT, por una parte encontramos el procedimiento para los trabajadores que gozan de estabilidad relativa o impropia (artículos 88 al 93 de la LOTTT) y el procedimiento para los trabajadores que gozan de estabilidad absoluta o inamovilidad (artículo 422 y 425 LOTTT), de manera que para saber ante que órgano se debe acudir en el supuesto de tener que calificar un despido o solicitar un reenganche, es necesario conocer a quienes se ampara en uno o en otro caso.

Tal como fue desarrollado anteriormente, el legislador en atención a las características específicas o circunstancia determinada en que se encuentre un trabajador, en forma individual o en atención a un rol colectivo, los tutela de manera especial y excepcional; es así como nos encontramos con supuestos de inamovilidad legal devenida del ejercicio de actividades sindicales y que sus supuestos se encuentran establecidos en el artículo 419 LOTTT y supuestos en atención a la condición particular que en un momento determinado se encuentre el trabajador que son las establecidas en el artículo 420.

- Trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta 2 años después del parto.
- Trabajador durante el estado de gravidez de su pareja, desde el inicio del embarazo hasta 2 años después del parto.
- Trabajador adoptante de niños menores de 3 años de edad, hasta 2 años a partir de la adopción.
- Trabajadora al que se le conceda en el proceso de colocación familiar niños menores de 3 años, desde la concesión y hasta 2 años.
- Trabajadores con hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.
- Trabajadores durante la suspensión de la relación de trabajo, desde el inicio y hasta cesada la causa.
- Trabajador electo delegado de prevención, a partir del momento de su elección y hasta 3 meses después de vencido el termino para el cual fue elegido.
- Los trabajadores de una empresa, centro de trabajo o unidad de producción, a partir de la notificación del Inspector acerca de la voluntad de elegir delegados y durante todo el proceso de elección.
- Trabajador incorporado, reingresado o reintegrado luego de finalizar la discapacidad temporal, por 1 año contado a partir del reingreso o reubicación efectiva.
- Trabajador con discapacidad parcial permanente o discapacidad total permanente, que fuere reingresado o reubicado en un puesto compatible con sus capacidades residuales, por el lapso de 1 año contado a partir del reingreso.
- Trabajador terciarizado hasta la incorporación en la nómina del beneficiario o contratante principal.
- Trabajadores con fuero sindical:
 - Los trabajadores solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta 15 días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
 - Los trabajadores que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta 15 días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro.

Los primeros 7 integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de 150 trabajadores desde el momento de su elección hasta 3 meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

Los primeros 9 integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen entre 150 y 1000 trabajadores desde el momento de su elección hasta 3 meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

Los primeros 12 integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen más de 1000 trabajadores desde el momento de su elección hasta 3 meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

Los primeros 5 integrantes de la junta directiva de la seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección hasta 3 meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la seccional.

Los trabajadores de una organización sindical que realice elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva.

Los trabajadores que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta 60 días después de proclamada la junta directiva.

Los trabajadores durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.

Los trabajadores durante la tramitación y negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación.

Los trabajadores durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la Ley

- Trabajadores amparados en Decreto Presidencial N° 6.207 correspondiente al 28 de diciembre de 2015 con vigencia por 3 años:

Los trabajadores a tiempo indeterminado, después de un (1) mes al servicio de un patrono;

Los trabajadores contratados, por el tiempo previsto en el contrato;

Los trabajadores contratados y contratadas para una obra determinada, mientras no concluya su obligación.

Quedan exceptuados los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores y trabajadoras de temporada u ocasionales.

Respecto a este procedimiento es importante acotar, que fue creado como garantía de protección contra los despidos, traslados o desmejora de las condiciones de trabajo, es decir; no está prohibido el despido, sólo que si un trabajador incurre en causa justificada de despido (artículo 79 LOTTT), el patrono puede ejecutar ese despido, pero para ello debe necesariamente agotar la vía administrativa por ante el órgano competente, en este caso, por ante el Inspector del Trabajo, sin la autorización correspondiente, no podrá ejecutarlo, puesto será considerado nulo, por ser contrario a la Constitución y a la Ley.

La LOTTT, contempla y desarrolla en este procedimiento, toda la normativa jurídica necesaria que debe conocer y seguir el trabajador para solicitar su reenganche o restitución de derechos, a saber, autoridad competente a la que debe dirigirse a realizar la denuncia, lapso que tiene para interponerla, articulación probatoria, lapso que tiene el órgano administrativo para dictar resolución, competencia para la ejecución de providencias administrativas que fueren dictadas por el Inspector del Trabajo.

En el régimen de inamovilidad o estabilidad propia, se establecen severas sanciones para el caso de que los patronos no cumplan con los actos o providencias administrativas dictados por el Inspector del trabajo, dichas sanciones van desde las penales (arresto), por considerar que incurre en desacato u obstaculización de la orden de reenganche de un trabajador amparado por inamovilidad, de ser el caso, hasta sanciones económicas con imposición de multas, artículos 532 y 538:

Desacato a una orden del funcionario o funcionaria del Trabajo Artículo 532.
Todo desacato a una orden emanada de la funcionaria o funcionario del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, acarreará al infractor o infractora una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Causas de arresto

Artículo 538. El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del Trabajo, será penado con arresto policial de

seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a estos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del Trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

Régimen legal aplicable

El régimen legal aplicable es el establecido en la LOTTT y en las leyes especiales que otorguen la condición especial al trabajador, como es el caso de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y Paternidad (Gaceta Oficial N° 38773 de fecha 20/09/2007)

Trabajadores amparados y excluidos por la estabilidad relativa:

- Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley.

Régimen legal aplicable:

El régimen legal aplicable es el previsto en la LOTTT y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Procedimientos del régimen de estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano.

A los efectos de precisar el procedimiento a seguir en uno o en otro caso, es necesario distinguir cuando estamos en presencia de un trabajador que goza de estabilidad y cuando se trata de un trabajador que goza de inamovilidad legal, de fuero sindical o de estabilidad absoluta.

Procedimiento que debe seguirse en los casos de Estabilidad Absoluta o Inamovilidad

Órgano competente

Cuando se trate de un trabajador que goza de inamovilidad o estabilidad absoluta, el procedimiento a seguir corresponde a la administración pública, es decir, a la autoridad administrativa, en dirección del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, por órgano de las Inspectorías del Trabajo.

Lapso de caducidad

Para el Patrono: Si el patrono tiene conocimiento de alguna falta en que haya incurrido el trabajador con goce de inamovilidad, debe interponer la solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones por ante el Inspector del Trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el trabajador cometió la falta.

Para el trabajador: El trabajador que haya sido víctima de despido, traslado o desmejora, podrá dentro de los 30 días continuos interponer denuncia y solicitar el reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir.

Procedimiento

Existen dos procedimientos, uno para el patrono denominado solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones y otro que invoca el trabajador que ha sido víctima denominado reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

Solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones

Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector del Trabajo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el trabajador cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo, mediante el siguiente procedimiento:

Escrito del Patrono

El patrono, o sus representantes, deberán dirigir escrito al Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador presta servicios, indicando 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.

Admisión del Inspector

El Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud, notificará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador, o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. La no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud.

Articulación Probatoria

De no lograrse la conciliación se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover pruebas y los cinco restantes para su evacuación. Si el trabajador no compareciere se considerará que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del trabajo.

Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán dos días hábiles para presentar sus conclusiones.

Lapso para decidir

Terminado el lapso establecido en el numeral anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión.

Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador o trabajadora para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona.

De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.

Medidas cautelares del patrono

La Ley prevé la posibilidad de que el patrono pueda separar de manera excepcional al trabajador por un tiempo que no debe exceder de 48 horas cuando haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores, del patrono o de sus representantes, y que pueda constituir peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, en dicho lapso el patrono solicitará al funcionario del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener es la separación hasta que se resuelva la calificación de despido.

Mientras dure la separación el trabajador tendrá derecho a recibir salario y demás beneficios de ley.

Procedimiento de Reenganche

De la Solicitud: El trabajador o su representante presentará escrito que debe contener:

- Identificación y domicilio del trabajador;
- El nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios,
- El puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba;
- La razón de su solicitud;
- El fuero o inamovilidad laboral que invoca,
- Debe acompañar la documentación necesaria.

De la admisión de la solicitud:

El Inspector del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior.

Supuestos

1. Admite y ordena reenganche inmediato: Queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

2. No admite - Subsanación: Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia. No establece lapso.

Notificación de la denuncia e inmediato acto de reenganche

Un funcionario o funcionaria del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador afectado, hasta el lugar de trabajo y procederá a notificar al patrono, o sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden del Inspector o Inspectora del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

Defensas del Patrono – Articulación Probatoria

El patrono, o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En el caso le está dada al patrono la posibilidad de que niegue la prestación de servicios o la naturaleza laboral de la relación, en cuyo supuesto el Inspector debe suspender

la ejecución de la orden de reenganche e iniciar la apertura de una articulación probatoria sobre la condición del trabajador solicitante, la cual será de 8 días (3 para promover y 5 para evacuar), terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes.

Facultades

En la búsqueda de la verdad, el funcionario o la funcionaria del trabajo deberá ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos.

Admisión de hechos por parte del patrono

La ausencia o negativa del patrono, o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador afectado.

El funcionario o funcionaria del trabajo dejara constancia en acta de todo lo actuado.

Auxilio de la Fuerza Pública

Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan 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.

Flagrancia

Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado 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.

No admite Recurso - Sólo se admite Recurso Contencioso Administrativo de Nulidad

La decisión del Inspector del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos 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.

No obstante, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 1063 del 05/08/2014, estableció que esa condición constituye un requisito para la tramitación del recurso, no un requisito para su admisibilidad.

Irrenunciabilidad de la inamovilidad laboral pese haber aceptado las prestaciones sociales e indemnizaciones por despido. Criterio de la Sala.

En el caso, que el trabajador haya sido despedido e interponga su solicitud de reenganche y restitución de derechos, no se admite por parte del patrono el cumplimiento por equivalente de la obligación de reenganchar, a través de una indemnización, sino que es obligatorio el reenganche del trabajador. El despido únicamente procede cuando media una causa justificada previamente calificada por el órgano competente.

Adicionalmente ha sido criterio de la Sala Constitucional, sostener que en los casos de trabajadores con inamovilidad aunque el trabajador haya recibido el pago de sus prestaciones sociales e indemnizaciones por despido, en virtud del principio constitucional a la irrenunciabilidad de los derechos consagrado en el artículo 89, al trabajador no le esta dada la posibilidad de renunciar a la protección especial otorgada a su favor, sentencia del 04 de mayo de 2012, Magistrada Ponente Luisa Estella Morales Lamuño expediente N° 12-0471.

Procedimiento de Estabilidad Laboral previsto en la LOTT y LOPTRA, estabilidad relativa o impropia

Órgano competente

El procedimiento se tramitará por ante los Tribunales Laborales y se rige por las normas establecidas en la LOTT y en la LOPT.

Lapso de caducidad

Para el patrono: El lapso para participar el despido es de 5 días.

Para el Trabajador: El lapso para solicitar el reenganche es de 10 días.

Procedimiento

Existen dos procedimientos, uno para el patrono denominado participación de despido, y otro que invoca el trabajador que ha sido víctima de despido denominado y pago de salarios caídos.

Posibilidad de Despido. Participación

Los trabajadores con goce de estabilidad pueden ser despedidos por justa causa sin necesidad de autorización previa, en cuyo caso el patrono podrá dentro de los cinco días hábiles siguientes, hacer la participación respectiva por ante el Tribunal Laboral, de no hacerlo se le tendrá por confeso, no obstante la doctrina y la jurisprudencia han establecido que se trata de una presunción Iuris Tantum, es decir, el patrono puede demostrar, de ser el caso, que el despido lo hizo con justa causa aun y cuando no haya participado en el lapso de los 5 días que establece la ley.

Procedimiento de Reenganche

El trabajador podrá acudir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que el Juez Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Persistencia en el despido potestativa del trabajador

Actualmente es potestativo del trabajador dar por terminada la relación de trabajo aun en los casos de despido sin causa justificada cuando el mismo acepte el pago de sus prestaciones sociales más el de una indemnización equivalente al de sus prestaciones sociales. Es decir, al trabajador que goza de estabilidad, le está dada la facultad de persistir o no en el reenganche o en el derecho de permanecer en el empleo, recibiendo una indemnización o cumplimiento equivalente del reenganche. El trabajador en estos casos opta por un derecho económico en sustitución de la permanencia en el cargo, y esto es lo que permite seguir sosteniendo que si se encuentra la distinción entre las modalidad de estabilidad en la legislación venezolana, independientemente de la temporalidad de la vigencia de los Decretos Presidenciales que concede una inamovilidad general absoluta.

Fundamentos Jurisprudenciales

Parra citado por Carmona (2016, 4) al abordar el tema de la estabilidad señala lo siguiente:

A juicio de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia en sentencia N° 295 del 13/07/1994, la estabilidad constituye una obligación negativa o de no hacer, que se traduce en el deber del empleador de abstenerse de todo acto que implique el despido directo o indirecto del trabajador.

Por su parte, ha sido criterio vinculante de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, determinar la importancia de lo que tutela y protege la estabilidad laboral, que viene a ser desarrollada por la legislación especial laboral como mandato imprescriptible de nuestra normativa constitucional, entendida ésta como el mecanismo o la garantía necesaria para ver materializado el derecho fundamental al trabajo como fin esencial del Estado, es así como en Sentencia N° 1634, de fecha 05 de diciembre de 2012, con ponencia de la Magistrada Luisa E. Morales, expediente N° 09-0892/09-1267, con ocasión de una acción de amparo constitucional solicitada por los ciudadanos “Visbal Flores Luciano José, Landaeta De Marisol, Gómez Lugo Wilfredo Joel” y otros; ratificó y sostuvo lo siguiente:

Así, “se aprecia que la relación de trabajo en atención a su evolución progresiva de los derechos civiles de autonomía privada se ha superado a través de los años de un vínculo servil entre el empleador y el trabajador a mutar una relación de igualdad en la cual aun cuando el modelo patrimonial impone sus caracteres de determinación negocial existe una intervención pública en la medida que se encuentra vinculado a la protección de un derecho fundamental, que garantizan una serie de condiciones en cuanto a la tutela e independencia en la protección de los derechos constitucionales no solo del trabajador sino del empleador” (Cfr. Sentencia de esta Sala N° 1488/12).

Por ende, el resguardo del derecho al trabajo implica su efectivo aseguramiento en cuanto al cumplimiento no solo de las políticas legislativas dictadas en el ámbito laboral, sino en la protección material de dicho derecho constitucional de una manera efectiva y real y, el no sometimiento o perecimiento de la protección y garantías efectivas de resguardo de los derechos constitucionales a través de los mecanismos económicos de desigualdad entre los interventores en la relación por el empleo de mecanismos disuasorios del ejercicio de sus derechos y obligaciones constitucional so pena de las sanciones establecidas en el ordenamiento jurídico, las cuales deben ser de manera clara e inderogables aplicables en el marco del respeto de los derechos y garantías constitucionales.

En consecuencia, visto la dificultad en el equilibrio de los derechos sociales es que la labor del Estado requiere de diversos niveles de protección en las cuales se identifique los contenidos y presupuestos de las obligaciones para posteriormente determinar las responsabilidades de los actores ante el incumplimiento efectiva de estas, tal realidad es la que el legislador patrio a través de la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los

Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria n.º 6076 del 7 de mayo de 2012, ha procurado su protección y fomento mediante el definitivo abandono de la inequidad existente en las precitadas relaciones mediante la prosecución de una paz social y laboral en la cual el trabajo es un proceso fundamental para la consecución de los fines esenciales del Estado (ex artículo 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela).

Más adelante, en relación a los derechos consagrados en los artículos 87, 91 y 93 de la CRBV, la misma Sala, señala lo siguiente:

Desde una perspectiva material del contenido de tales derechos, esta Sala, en su sentencia N° 3.029 del 4 de noviembre de 2003 (caso: *José Eduardo Guzmán Alemán*), ha precisado respecto del artículo 87 constitucional que consagra el derecho-deber del trabajo, lo siguiente:

“...El precepto constitucional transcrito contempla al trabajo en su doble dimensión de deber y derecho, el cual, está referido a la realización y promoción de la persona en el desempeño de una actividad efectiva, por lo que éste es inherente a la persona humana, sin embargo, su ejercicio no se agota en la libertad de trabajar, ya que su configuración constitucional también presenta un aspecto colectivo que implica un mandato a los Poderes Públicos para que diseñen y ejecuten políticas destinadas a procurar la plena ocupación de la población. Así, el derecho al trabajo, en su dimensión colectiva, constituye un bien jurídico inescindible de todas las personas que habitan o residen en el territorio de la República, que puede verse afectado en la medida en que los hechos denunciados como lesivos impidan el desarrollo de las condiciones necesarias y suficientes para el logro del fomento del empleo, en los términos establecidos en el artículo 87 de la Constitución...”.

Una de las formas de asegurar la efectividad de ese derecho social, consiste en dotarlo de continuidad o permanencia en su ejercicio y, en tal sentido, se impone al legislador adoptar “lo conducente para limitar toda forma de despido injustificado” (ex artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), en la medida que se entiende que toda forma de despido no justificado perturba el ejercicio efectivo del derecho al trabajo. Ello permite asegurar que este mandato constituye una cobertura de protección a ese derecho o, dicho en otros términos, una garantía de su ejercicio.

Por ello, la Sala en sentencia N° 1.952/11 precisó que conforme al ordenamiento constitucional vigente, la estabilidad en la relación de trabajo, como noción general, es una garantía reconocida por el constituyente de 1999 en favor del trabajador con el propósito de impedir el ejercicio arbitrario del “derecho” que tiene el empleador de dar por concluida la misma, sin que medie causa establecida en la ley que así lo justifique. Dicho concepto se asocia a la nota de durabilidad o permanencia del trabajador en su empleo y constituye un atributo del derecho al trabajo -y del deber de trabajar- que establece el artículo 87 del Texto Constitucional.

También ratifica esta sentencia, el criterio pacífico y reiterado de distinguir entre las dos modalidades de estabilidad laboral conocida, esto es la estabilidad relativa o impropia y la estabilidad absoluta o propia, y remite a las consideraciones expuestas en Sentencia N° 1185 del 17 de junio de 2004, caso Alí Rodríguez Araque y otros, señalando que la distinción de la estabilidad va a depender o estada dada de acuerdo a la intensidad de la protección dada al nexo laboral, en efecto sostiene más adelante la sentencia:

“(…) la noción ‘estabilidad absoluta y relativa’ utilizada por la doctrina y parte de la jurisprudencia patria, ha sido constantemente empleada para demarcar el grado de protección que tienen (sic) el trabajador dentro de la relación de trabajo, y la posibilidad del patrono para rescindir el vínculo existente entre ambos. Con base en el manejo de estos términos, se distinguió que el despido -de mediar justa causa- debía sujetarse bajo distintos parámetros dependiendo del fuero o del régimen regular que invista al trabajador. De allí que, en los casos determinados bajo la ‘estabilidad absoluta’, catalogada por algunos como ‘causales de inamovilidad’ el patrono debe apegarse a un procedimiento administrativo previo ante un funcionario calificado con competencia en materia del trabajo para que éste califique el despido so pena de que sea ordenado su reenganche. Tales supuestos pueden ocurrir cuando medie a favor del trabajador alguno de los supuestos contentivos de los fueros especiales. Mientras que, en los casos de ‘estabilidad relativa’, el trabajador no se encuentra amparado bajo elementos derivados de circunstancias excepcionales o accidentales que le den protección, siendo en ese caso que, el patrono bajo justa causa de conformidad con la ley, rescinde la relación de trabajo, quedando bajo la diligencia del trabajador actuar ante el juez laboral para que se determine si efectivamente procedía el despido, siendo un medio expedito de revisión de la culminación del contrato de trabajo...”.

La garantía de estabilidad laboral se inserta en el artículo 93 del Capítulo V, signado “*De los Derechos Sociales y de las Familias*”, del Título III, “*De los Derechos*

Humanos y Garantías, y de los Deberes” del Texto Constitucional vigente. Dicha norma se articula con aquellas que establecen las reglas objetivas y los principios rectores a los que debe atender el legislador para regular el trabajo como hecho social y como bien jurídico que tiene un régimen de protección especial por parte del Estado Venezolano, postulados en los artículos 87 (derecho y deber de trabajar), 88 (derecho al trabajo e igualdad), 89 (protección al trabajo), 90 (jornada de trabajo), 91 (derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados), 92 (derecho a un salario suficiente), 94 (responsabilidad de los patronos y contratistas), 95 (derecho a la sindicalización), 96 (derecho a la negociación colectiva) y 97 (derecho a la huelga) *eiusdem*.

Esquema Definitivo de la Investigación

1. Referentes teóricos y conceptuales de la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano.

- 1.1. Tratamiento jurídico de la estabilidad laboral en la CRBV
- 1.2. Tratamiento jurídico de la estabilidad laboral en la LOTTT
- 1.3. ¿Cuál es la posición de los doctrinarios?
- 1.4. ¿Cuál es la concepción del Tribunal Supremo de Justicia?

II. Innovaciones en materia de estabilidad laboral, en el sistema jurídico venezolano.

- 2.1. Innovaciones en la LOTTT
- 2.2. La eliminación de la persistencia en el despido en la nueva LOTTT y la indemnización facultativa del trabajador como causa de terminación de la relación de trabajo por despido no justificado: Art. 92 y 93 LOTTT
- 2.3. Innovaciones Generales de la LOTTT.

III. Modalidades de estabilidad laboral existentes en la legislación venezolana.

- 3.1. La Estabilidad Laboral Absoluta o Inamovilidad
 - 3.1.1 Definición y características.

3.1.2. Trabajadores amparados y excluidos

4.1.3. Régimen legal aplicable

3.2. La Estabilidad Laboral Relativa

Definición y características.

¿Qué trabajadores están amparados y qué trabajadores están excluidos?

Régimen legal aplicable.

IV. Procedimientos del régimen de estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano.

4.1. Generalidades.

4.2. Procedimiento de Estabilidad Absoluta o Inamovilidad LOTT

4.2.1. Órgano competente

4.2.2. Lاپso de caducidad

4.2.3. Procedimiento

4.2.4. Calificación de Falta

4.2.5. Medidas cautelares del patrono

4.2.6. Irrenunciabilidad de la inamovilidad laboral pese haber aceptado las prestaciones sociales e indemnizaciones por despido. Criterio de la Sala.

4.2.7. Procedimiento de Reenganche.

4.2.8. Recurso de Abstención o Carencia

4.2.9. Recurso de Nulidad

4.3. Procedimiento de Estabilidad Laboral previsto en la LOTT y LOPTRA.

4.3.1. Generalidades

4.3.2. Órgano competente

4.3.3. Lاپso de caducidad

4.3.4. Procedimiento

4.3.5. Posibilidad de Despido. Participación.

4.3.6. Procedimiento de Reenganche.

4.3.7. Persistencia en el despido potestativa del trabajador.

CAPÍTULO III

Marco Metodológico

Tipo y Nivel de la Investigación

El estudio que se llevó a cabo es de tipo documental, debido a las revisiones críticas del estado del conocimiento: integración, organización y evaluación de la información teórica y empírica existente sobre el problema.

Al respecto, en el Manual para la elaboración de Trabajos de Especialización, Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006) se lee: “Se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. (p.6).

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. De acuerdo a los objetivos planteados en esta investigación la misma es de tipo descriptiva. Según Tamayo y Tamayo (2001) la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos” (p. 35)

Preguntas de la Investigación

¿Cuáles son los referentes teóricos y conceptuales de la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano?

¿Cuáles son las innovaciones en materia de estabilidad laboral, en la normativa jurídica vigente?

¿Cuáles son las diferencias entre la estabilidad laboral absoluta y la estabilidad laboral relativa según la legislación venezolana?

Operacionalización de las Preguntas de la Investigación

Cuadro 1: La Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en el sistema jurídico venezolano vigente.

Formulación	Sistematización	Operacionalización
¿Qué aspectos contiene la figura de la Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en el sistema jurídico venezolano vigente?	¿Cuáles son los referentes teóricos y conceptuales de la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano?	¿Cuáles fueron los factores determinantes en las precisiones constitucionales sobre la estabilidad laboral? ¿Cuál ha sido el tratamiento jurídico de la estabilidad laboral en las Leyes especiales venezolanas? ¿Cómo se define la estabilidad laboral atendiendo a la normativa jurídica vigente?
	¿Cuáles son las innovaciones en materia de estabilidad laboral, en la normativa jurídica vigente?	¿Cuál fue la innovación de la LOTTT? ¿Cómo se describe la eliminación de la persistencia en el despido en la nueva LOTTT y la indemnización facultativa del trabajador como causa de terminación de la relación de trabajo por despido no justificado: Art. 92 y 93 LOTTT? ¿Qué otras innovaciones generales se reflejan en la LOTTT?
	¿Cuáles son las diferencias entre la estabilidad laboral absoluta y la estabilidad laboral relativa según la legislación venezolana?	¿En qué consiste la Estabilidad Laboral Absoluta o Inamovilidad? ¿En qué consiste la Estabilidad Laboral Relativa?

Técnica e Instrumentos de recolección de información

Al tomar como base los objetivos del presente trabajo, el cual es documental a un nivel descriptivo, donde se analiza la figura de la estabilidad laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en el sistema jurídico venezolano vigente.

Las técnicas que se utilizarán serán las propias de la investigación documental, de ellas se pueden mencionar: El análisis de contenido de naturaleza cualitativa, la observación documental, la lectura evaluativa y la técnica del resumen.

Al respecto, el análisis de contenido “se refiere al análisis de los mensajes variados y obras literarias, artículos de periódico, documentos oficiales, programas audiovisuales, declaraciones políticas, informes de reuniones o de entrevistas poco directivas” (Tena 2000). Para tal, fin se analizaron las diferentes fuentes documentales referidas con la normativa legal y contable nacional e internacional.

Con relación a la observación documental, la define Hurtado (2010) como “una técnica en la cual se recurre a información escrita, ya sea bajo la forma de datos que pueden haber sido producto de mediciones hechas por otros, o como textos que en sí mismos constituyen los eventos de estudio.” (p. 427).

Posteriormente, este proceso mutó en una lectura evaluativa, que es por excelencia, la actividad de la investigación documental, Alfonso (1999), afirma que esta técnica “consiste en una lectura crítica, estricta, consecuencia de lecturas preliminares exploratorias que sirvieron para definir y evaluar el problema, además de hacer las respectivas evaluaciones de fuentes”. (p.215).

La técnica del resumen, según Alfonso (ob.cit) estará entendida como “... la exposición condensada de un escrito en el cual se refleja fielmente las ideas expresada en el texto original, su extensión es variable, pues puede referirse desde un párrafo hasta un libro” (p.117).

Como instrumento de refuerzo para facilitar la recopilación y clasificación de la información, se utilizara las fichas de trabajo, estas permitirán una mejor organización de la información extraída de las fuentes consultadas, pudiéndose utilizar adicionalmente entre otras, la técnica del subrayado.

Las fichas de trabajo es una técnica utilizada especialmente por los investigadores. Según García (2010) “Es un modo de recolectar y almacenar información. Cada ficha contiene una serie de datos extensión variable pero todos referidos a un mismo tema, lo cual le confiere unidad y valor propio” (p.45). En la investigación jurídica, la elaboración de todo tipo de fichas de fuentes de información ha sido y es una tarea básica del investigador del derecho.

La técnica del subrayado, según Vásquez, y carrera (2007).

Consiste en poner una raya debajo de las palabras que se consideran más importantes de un tema. Continuamente, el subrayado se utiliza para determinar la lectura del plan real de las ideas de un autor; una forma consiste

en trabajar desde la primera lectura del texto, donde se van subrayando las ideas principales, para luego aislarlas rápidamente del resto del trabajo y reestructurarlas en un plan lógico o real de la obra o para resumir la misma. También se utiliza para aislar ciertos conceptos o definiciones de diferentes autores, y para señalar los puntos centrales o de importancia de las tesis expuestas que se desean fichar o recordar. (p.56)

Clasificación, Análisis e Interpretación de la Información

Uno de los aspectos más resaltantes de esta investigación será la clasificación de la información, ésta se realizará tomando en cuenta las preguntas de la investigación, aspectos centrales de la demostración, para el logro de los objetivos. Los datos serán clasificados en conjuntos parciales y subordinados, de acuerdo con la relación lógica que exista entre ellos, en tal sentido, esta se materializará a través del análisis de contenido de naturaleza cualitativa.

El análisis de los datos obtenidos se dio a través de un proceso de lógica deductiva e inductiva que resultó con un examen intelectual de la autora sobre la el tema estudiado.

Con respecto a la interpretación de la información, esta se realizó a través de la hermenéutica jurídica, definida por Ulloa (1999) “como un análisis científico-filosófico aplicado a temáticas de orden legal para alcanzar la interpretación del objeto o escritura. (p.78)

Bavaresco (2001) afirma que la hermenéutica jurídica, consiste en la interpretación y análisis de la norma jurídica para determinar su sentido y alcance. (p.65).

Factibilidad de la Investigación

Factibilidad operativa: Esta investigación es viable, por cuanto fue posible la obtención de la información así como también su clasificación, elaboración, análisis e interpretación y presentación de los resultados.

Factibilidad económica: se afirma la viabilidad económica ya que la autora de la presente investigación se encuentran en capacidad de costear los gastos materiales que llevan el desarrollo de la misma.

Presupuesto ejecutado	
Concepto	Monto en BF.
Papelería en general	700.000
Transcripción	400.000
Fotocopias y bibliografía diversa	500.000
Encuadernación	200.000
Viáticos y pasajes	1500000
Total	3.300.000

Consideraciones Éticas y Legales

Dada su naturaleza, así como los objetivos trazados en la presente investigación, en el desarrollo de la misma se respetó de acuerdo a las normativas metodológicas establecidas por la universidad las referencias y citas pertenecientes a otros autores, así como los criterios asumidos por ciertos autores coincidentes y contrarios a los establecidos por la autora del presente trabajo especial de grado, son debidamente diferenciados y referenciados tal y como lo establece la norma metodológica.

De igual manera, los casos abordados en las diferentes sentencias y documentos que se consultaron como parte de la jurisprudencia que determina la base referencial del estudio, se presentan respetando las normativas de ley en torno a la confidencialidad y presentación pública de los entes involucrados.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO

Una vez hecha la discusión teórica correspondiente, referida a los diversos aspectos de orden referencial que se relacionan con los temas planteados en los objetivos de la presente investigación, se procede al desarrollo de la discusión de los temas con la finalidad de dar sentido y cuerpo a lo planteado y dar cumplimiento al objetivo general de analizar la figura de la Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo en el sistema jurídico venezolano

Describir los referentes teóricos y conceptuales de la estabilidad laboral en el sistema jurídico venezolano.

La CRBV hace referencia a la estabilidad laboral en el art. 93, en donde la define como una garantía y derecho de los trabajadores y define al Estado como el ente generador de la normativa que la define y que, dentro de sus funciones debe mantener la vigilancia sobre la presencia de este precepto, tomando en consideración que este derecho a la estabilidad del trabajador constituye la base fundamental en el ordenamiento jurídico, en ese sentido desde la Carta Magna, es como se establece como premisa fundamental dicha garantía y ese mandato abarca no sólo la vigilancia para mantener y asegurar dicho precepto, sino además de establecer los mecanismos necesarios para limitar toda forma de despido no justificado, con lo cual elimina la posibilidad de que exista el despido sin causa justificada o también denominado despido ad nutum, en cuyo caso de manera inmediata ya como precepto y garantía dicho despido es nulo, es decir; no genera efecto alguno, por lo que debe el órgano que lo califica, reponer en lo inmediato la situación jurídica infringida.

Por su parte el legislador, desarrollando los preceptos constitucionales en materia de derecho del trabajo y de estabilidad, la define como derecho y como garantía, y establece en diversas normas todas las garantías y mecanismos legales para asegurar su pleno cumplimiento y vigencia.

En efecto en la LOTTT, la estabilidad laboral es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en sus puestos de trabajo, el legislador cumple su mandato constitucional de establecer de manera categórica el derecho de los trabajadores de permanecer en su puesto de trabajo y con ello de dar permanencia en el empleo o fomentar el mismo, asegura además el cumplimiento del mandato constitucional de derecho y deber de trabajar, con la definición legal también se resalta la garantía de la estabilidad en el trabajo, dispone y desarrolla en cuerpo normativo, lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado.

De manera concreta, la estabilidad laboral, es el derecho del trabajador para permanecer en su empleo; mientras no de motivo o causa legal para despedirlo, razón que permite también afirmar que si está permitido el despido, cuando el trabajador incurra en una causa justificada para ello.

En virtud de lo antes expuesto y cónsono con la legislación laboral y el criterio de la Sala Constitucional (máximo intérprete de la CRBV), la estabilidad laboral opera como una garantía de eficacia del derecho fundamental al trabajo, entendido este como proceso social que prohíbe toda forma de despido no justificado, necesario para alcanzar sus fines.

Identificar las innovaciones en materia de estabilidad laboral, en la normativa jurídica vigente.

Con la entrada en vigencia de la LOTTT se establecieron grandes innovaciones en el tema de estabilidad, y la concepción de este concepto se ve notablemente influenciado por el modelo político, económico y social de la Nación que señala expresamente viene a romper los paradigmas de un modelo neoliberal a un modelo eminentemente socialista, de allí que se consagren en dicha ley una serie de principios, objetivos y mecanismos tendentes a dar mayor rigidez al concepto de estabilidad en el empleo, consagrando como régimen general la estabilidad absoluta, la cual se ve notablemente ampliada, y como excepción la estabilidad relativa.

En materia jurídico laboral encontramos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras toda la normativa especial relativa al régimen de estabilidad laboral; recoge esta ley en un solo cuerpo normativo, toda la regulación en materia de

estabilidad laboral, tanto lo sustantivo como la parte procedimental o adjetiva; en efecto, con la LOTTT se derogó todo el procedimiento administrativo que en materia de estabilidad relativa tenían las jurisdicciones laborales.

Incorpora en su normativa la definición de estabilidad laboral, con lo cual se consagra legalmente como institución jurídica laboral intrínseca al derecho social laboral, de la misma forma le da rango legal a la garantía de la estabilidad, estableciendo una especie de estabilidad absoluta para todos los trabajadores, con la prohibición de los despidos sin justa causa.

Hace sustanciales reformas en relación a la categoría de trabajadores que gozan de estabilidad, con lo cual prácticamente elimina la contratación de los trabajadores por un periodo de 3 meses o en periodo de prueba (establecida en el Reglamento de la LOT 97 a razón de 90 días máximo), que era prácticamente a la modalidad que los patronos habían recurrido para evitar la permanencia de relaciones con trabajadores con goce de estabilidad (art. 112 LOT), condición que justamente coincidía con el derecho de la prestación de antigüedad (art. 108 LOT).

Con la nueva LOTTT, se le otorga estabilidad a los trabajadores contratados a tiempo indeterminado, a partir del primer mes de la prestación del servicio (también se genera la antigüedad después del 1er mes de trabajo, cuando la relación de trabajo termina antes de los primeros tres meses), restringiendo los contratos a tiempo determinado, los cuales deben darse únicamente en los casos expresamente establecidos en la misma ley.

Con estas innovaciones no queda duda, de que el legislador favorece la contratación indefinida y la permanencia en el empleo, garantizando el ejercicio del derecho-deber de trabajo y la ocupación productiva de las personas. La LOTTT, viene a establecer las normas que van a regular todo el procedimiento de estabilidad, derogando de manera expresa (Disposición Derogatoria Primera) el procedimiento establecido en la LOPT en materia de estabilidad laboral, el cambio más significativo estuvo dado por la persistencia del despido por parte del patrono, que de ser un derecho de éste, paso a ser una facultad del trabajador y en el caso de ser procedente y aceptada por el trabajador debe ser pagada una indemnización equivalente al de sus prestaciones sociales; es decir, lo que hoy comúnmente se conoce como doblete.

Es precisamente en estos casos, donde consideramos que la estabilidad sigue siendo relativa para el trabajador que goza de estabilidad, quien puede optar por persistir en el

reenganche o no, recibiendo una indemnización a cambio; cuando opta por recibir la indemnización pierde su derecho a la permanencia en el trabajo y es allí donde pasa a ser relativa; sin embargo, para el patrono siempre será absoluta, ya que no le esta dada la posibilidad de persistir en el despido, bajo el argumento que pagar las indemnizaciones de ley, debe siempre garantizar la permanencia en el empleo.

Es de hacer notar que el procedimiento de la LOTTT prácticamente reprodujo los mismos artículos de la LOPT sobre el procedimiento en casos de estabilidad relativa, la diferencia más significativa está dada por la que ya hemos venido explicando anteriormente, y que explica que no haya copiado el artículo 190 LOPT.

En líneas generales podemos señalar otros aspectos novedosos de los que se vale el legislador para limitar toda forma de despido no justificado y a prevenir el despido sin justa causa, las siguientes:

- Incrementó el costo de la indemnización por despido no justificado, la cual paso de 30 días de salario integral por cada año de servicio a el pago doble de las prestaciones sociales, con la salvedad de que será mucho más oneroso con el establecimiento del nuevo régimen retroactivo, conforme lo establecido en el artículo 142 LOTTT, por lo que ya no existen límites respecto a la indemnización que daba pagarse por este concepto, como si se encontraba establecido con la LOT 97.

- Aún y cuando se establece un régimen de estabilidad absoluta se mantiene la diferencia entre estabilidad absoluta y relativa, en efecto, ambas se diferencian de acuerdo a la categoría de trabajadores que tutelen y en función de ello, será necesario distinguir e órgano competente, el lapso de caducidad de cada una, permitiendo en efecto; el despido con causa justificada en los casos de trabajadores con estabilidad relativa y luego de consumado, puede el patrono participar dicho despido por ante el Tribunal competente, mientras que en la inamovilidad, el patrono no puede despedir aunque el trabajador haya dado causa legal para ello, hasta que el Inspector del Trabajo lo autorice.

- Modifica trascendentalmente el procedimiento de reenganche o restitución de derechos en los casos de trabajadores con goce de inamovilidad, en efecto, se le otorgan al Inspector del Trabajo amplias facultades y poderes, en los casos en que tenga elementos que demuestren la prestación de servicios, facultándolo para emitir de manera inmediata e inaudita parte la orden de reenganche y restitución de derechos de un trabajador, y posterior

a ello luego del debate probatorio emitir la providencia administrativa que pudiere o no ratificar la orden de reenganche y restitución de derechos que había sido emitida con anterioridad, lo cual puede ser considerado como violatorio del debido proceso, en virtud de que el patrono queda como en una especie de estado de indefensión frente a la actuación del Inspector o funcionario que ejecuta el reenganche, cuando ni siquiera le había sido notificado dicho procedimiento y en el cual, en principio, no le está dada la posibilidad de ejercer defensa alguna ni desvirtuar lo afirmado por el trabajador beneficiado de la orden de reenganche. Se eliminó la hora de espera para la contestación de la solicitud por parte del patrono, así como la justificación de la no comparecencia por causa de fuerza mayor.

- En consonancia con lo anterior, al Inspector también le es permitido en la nueva LOTTT, que pueda ser acompañado por el Ministerio Público para ejecutar la orden de reenganche, frente al impedimento u obstaculización de la orden de reenganche, en cuyo caso se considera flagrancia.

- Se establece que los tribunales del trabajo no darán curso a recurso alguno, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche. No obstante, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 1063 de fecha 05/08/2014, estableció que esa condición constituye un requisito para la tramitación del recurso no un requisito para su admisibilidad.

- Respecto al procedimiento de estabilidad el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono para satisfacer el pago de los salarios caídos. En el caso de que el demandado se niegue a cumplir la orden judicial de reenganche, incurre en el delito de desacato, con pena de prisión de 6 a 15 meses, para tales fines el Juez oficiará al Ministerio Público.

- En materia de inamovilidad laboral o fuero sindical, la LOTTT al regular la prohibición de despido, desmejora y traslados, cambia el termino irritio por nulo y establece la consecuencia inmediata conforme lo establecido en la Constitución respecto a que no genera efecto alguno, independientemente de las razones esgrimidas para justificarlo.

Comparar las modalidades de estabilidad laboral existentes en la legislación venezolana.

Actualmente con la promulgación de la LOTTT muchos doctrinarios y especialistas de la materia laboral han tratado de restar importancia a la distinción existente entre estabilidad e inamovilidad, justificando su inexistencia en que lo que verdaderamente rige las relaciones laborales es la estabilidad absoluta, en virtud de que no puede el patrono persistir en el despido de un trabajador, como lo permitía la LOT del 97, pagando a su voluntad la indemnización por despido injustificado para impedir el reenganche, esta afirmación no puede ser la indicativa para sostener que ya no hay tal distinción, efectivamente siguen existiendo dos modalidades en la legislación y las mismas se diferencian de la siguiente manera:

1. La estabilidad absoluta o inamovilidad actualmente es la regla general, mientras que la relativa es excepcional, son amplios los supuestos de inamovilidad legal previstos en la legislación y vienen a ser incluso desarrollados y establecidos vía decreto presidencial para abarcar a casi la totalidad de trabajadores del país.

2. La inamovilidad es temporal, en virtud de que nace y cesa por determinadas circunstancias que vienen a establecerse de manera legal o especial dada la condición o rol que cumple o tiene en un momento determinado un trabajador, al fenecer la condición que da origen a la protección cesa la inamovilidad, caso de las trabajadoras en estado de gravidez o a los trabajadores amparados por inamovilidad por vía de decreto presidencial, el cual se encuentra vigente y cesa en el año 2018.

3. En la inamovilidad hay un interés colectivo del Estado en protegerla, mientras que la estabilidad es un derecho individual del trabajador el que se protege.

4. La inamovilidad no se limita a la permanencia en el empleo sino que además tutela, protege e impide que el trabajador se vea desmejorado, trasladado en sus condiciones originalmente pactadas, mientras que en la estabilidad garantiza la permanencia en el puesto de trabajo mientras el trabajador no de justa causa para ser despedido.

5. El propósito fundamental de la inamovilidad es la imposibilidad de que el patrono despida a un trabajador, mientras que en la estabilidad el propósito es que permanezca el empleo.

6. En la inamovilidad el patrono debe solicitar autorización para luego de acordada proceder a despedir, en la estabilidad se despide y luego se participa.

7. En la inamovilidad el procedimiento es en sede administrativa mientras que en la estabilidad es en sede judicial.

8. En la inamovilidad el empleador debe reenganchar so pena de incurrir en desacato, mientras que en la estabilidad el patrono dependiendo de la decisión o voluntad del trabajador de aceptar o no, puede transformar su obligación de reenganchar en una de dar, pagando las indemnizaciones de ley correspondiente en lugar de reenganchar.

9. Consecuencia de la diferencia anterior, podemos señalar que en la inamovilidad hay una irrenunciabilidad del derecho a ser reenganchado, mientras que la estabilidad el derecho es susceptible de renuncia.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez desarrollado el proceso investigativo, se establecen las siguientes conclusiones derivadas del desarrollo de los objetivos planteados:

En nuestro sistema jurídico venezolano encontramos la regulación de la estabilidad laboral en nuestra Carta Magna, que acoge los principios que en materia internacional han sido establecidos por las Recomendaciones y Convenios sobre relación de trabajo y terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, referidas a los derechos sociales fundamentales. En ese sentido, la estabilidad laboral viene a ser concebida en un sistema jurídico garantista que establece todos los mecanismos tendentes a limitar toda forma de despido no justificado.

La concepción de estabilidad laboral tiene el mismo carácter vanguardista y social que la constitución le da al derecho del trabajo considerado en sí mismo, efectivamente la estabilidad laboral se ve reforzada en la nueva concepción del Estado Social de Justicia y de Derecho y de manera progresiva fue desarrollado por el legislador.

El legislador vino a recoger todos esos principios, concepciones y prácticas ideológicas en un solo cuerpo normativo sustantivo laboral, protegiendo de manera absoluta a los trabajadores frente a las posibles conductas arbitrarias del patrono.

Es así como la LOTTT establece un sistema de estabilidad absoluta que pasa a ser la regla general, por lo que solo de manera excepcional le está permitido el pago por equivalente al cumplimiento de la orden de reenganche, condicionada a la voluntad del trabajador que goce de estabilidad relativa (en los casos de inamovilidad le es irrenunciable este derecho).

En la LOTTT se consagra de forma expresa el derecho de permanencia en el empleo, se limita o se proscribire toda forma de despido no justificado y se condena todo acto o medida del patrono que contraríe la CRBV y las leyes, estableciendo como consecuencia la nulidad absoluta del mismo.

Entre otras de sus innovaciones que como objetivo se planteó identificar en este trabajo, se puede señalar la de la imposibilidad de despido sin causa que procura la norma, en cuyo caso

debe reponerse la situación jurídica infringida por parte del órgano competente a la que le es solicitado.

Con la reforma de la LOTTT las relaciones de trabajo en Venezuela dieron un cambio significativo, en el sentido de que se vio ampliada la categoría de trabajadores amparados por inamovilidad, lo cual aunado con los decretos del ejecutivo de inamovilidad desde el año 2002 a la actualidad, ha mermado considerablemente los despidos sin causa, no obstante, se puede afirmar que estos cambios en la legislación que buscan procurar mejorar las relaciones laborales y que como consecuencia de ello exista un clima de armonía y paz laboral que genere productividad en el país, no siempre son satisfactorios, ya que deben sumarse otros y mayores esfuerzos que trascienden la intervención de un Estado garantista y protector de los trabajadores, para favorecer de manera paralela no solo la ocupación productiva y la permanencia del empleo, sino también crear políticas que permitan la productividad de bienes y servicios en general que le genere efectivamente bienestar y paz social a todos los venezolanos.

Con la implementación del nuevo proceso establecido en la LOTTT en materia de inamovilidad y las competencias que en el mismo le fueron otorgadas al Inspector del Trabajo, el resultado en principio, fue positivo, ya que el índice de despidos injustificados durante sus primeros años de vigencia se vio minimizado, no obstante, fueron muchos los conflictos y situaciones emblemáticas que surgieron y que aún se encuentran en la palestra del escenario jurídico, al considerar que muchas de las atribuciones que le fueron otorgadas a los órganos administrativos, generan serias dudas acerca de la violaciones al debido proceso.

Con en el desarrollo de la presente investigación, se pueden afirmar que en Venezuela a pesar de existir un régimen de estabilidad laboral absoluta, debe seguir distinguiéndose ésta de la estabilidad relativa, ya que efectivamente se trata de protecciones distintas, que tienen órganos, lapsos, procedimientos y normas distintas que las tutelan y las diferencian claramente, en efecto, el hecho cierto de que actualmente la estabilidad relativa no tenga la eficacia o vigencia que merece, no es por el hecho de que haya desaparecido, sino que es producto de la existencia de los constantes Decretos Presidenciales que establecen una inamovilidad laboral para prácticamente todos los trabajadores de la República.

Recomendaciones

Se procede a continuación a efectuar una serie de recomendaciones, destinadas a sugerir pautas de actuación por parte de los diferentes sujetos, entre los que se encuentran el empleador, el trabajador, los funcionarios encargados de tutelar y garantizar la estabilidad.

En primer lugar es necesario que las partes tengan conocimiento de la normativa jurídica existente en materia de estabilidad, ello para conocer en un momento determinado que categoría de trabajadores gozan de una u otra estabilidad o inamovilidad, ya que dependiendo de la categoría serán las consecuencias para cada una.

Otra de las recomendaciones estarían dirigidas al Ejecutivo a los fines de que se establezca una uniformidad de criterio respecto a la estabilidad de todos los trabajadores del país, ya que no se puede por vía especial o por vía de los constantes decretos presidenciales, conceder de manera indefinida una inamovilidad que por la naturaleza de los intereses que tutela debe ser temporal, especial y excepcional.

Crear una técnica legislativa adecuada para las normas sustantivas y para las normas adjetivas en materia laboral, respetando y garantizando el debido proceso.

Brindar apoyo a los órganos administrativos con políticas efectivas que le permitan actuar con celeridad y transparencia en el trámite de las diversas solicitudes que le son sometidas a su consideración.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfonso, I. (1999). *Técnicas de investigación bibliográfica* (8va ed.). Caracas: Contexto.
- Alfonzo, R. (2004) *Nueva didáctica del derecho del trabajo* (2ª Edición) Caracas: Editorial Melvin
- Bavaresco, A. (2001) *Proceso Metodológico de la Investigación*. Como hacer un Diseño de Investigación. 3era edición. Editorial de la Universidad del Zulia
- Cabanellas, G. (2010). *Nuevo diccionario Enciclopédico de derecho usual* (30ª Edición). Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina.
- Carballo, C. (2013). *Derecho laboral venezolano*. Caracas. UCAB
- Carmona, J (2016). *Inamovilidad laboral y estabilidad relativa en Venezuela*. Referencia al contencioso administrativo laboral. Venezuela: Lito-formas
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) Gaceta Oficial, 5.253 (ExtraOrdinario), marzo 24,2000.
- Espinoza, A. (2010). *Contribuciones a la reforma laboral*. Editorial Buchivacoa. Caracas
- García, A. (2010). *Guía Metodológica para ante Proyectos de Investigación*. Universidad Experimental Libertador, Venezuela:
- García, J. (1996). *Estabilidad laboral en Venezuela*. (2da edición). Caracas .Editorial Pierre Tapia.
- García, J. (2012). *Sustantivo laboral en Venezuela*. Caracas. Ediciones Liber.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997. Caracas.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002) Gaceta Oficial N° 37.504, (Extraordinario), agosto 13, 2002.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial N° 6.076, (Extraordinario), mayo 7, 2012.
- Hurtado., J (2010). *El proyecto de investigación: Comprensión holística de la metodología y la investigación*". Caracas Ediciones Quiron..

- Mendoza, A. (20013). *Incidencia del procedimiento de reenganche frente al debido proceso en el contexto jurídico venezolano*. (Trabajo de Grado Magister no publicado), URBE Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, Venezuela
- Mora, O. (2013). *Derecho procesal del trabajo*. Caracas. Organización gráfica Capriles.
- Núñez, R. (2014) *Análisis del procedimiento de estabilidad laboral previsto en la ley la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras*. (Trabajo de Grado de Especialista no publicado), Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Ossorio, M. (1981). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires: Heliasta
- Petit, F. (1999). *La estabilidad laboral y sus procedimientos en la legislación venezolana*. Caracas: Líber.
- Sánchez R. (20015) *La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTT*. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica. ANUARIO. Volumen 38, p.127-158.
- Sentencia N°1952. SC- TSJ. Fecha: 15/12/2011. Magistrado Ponente: Arcadio Delgado Rosales: (Caso: Carácter irrenunciable de la estabilidad laboral absoluta). Enlace: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/1952-151211-2011-11-0236.HTM> (Vínculo disponible, consulta realizada el 9 de octubre 2017).
- Sentencia N° 1634.SC-TSJ. Fecha 05 /12/ 2012. Magistrado Ponente: Luisa E. Morales: te (Caso: Accion de amparo). Enlace: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/1634-51212-2012-09-0892.HTM> (Vínculo disponible, consulta realizada el 15 de octubre 2017).
- Sentencia N° 1063.SC-TSJ. Fecha 05 /08/ 2014. Magistrado Ponente: Juan José Mendoza: e (Caso: Alcaldía del Municipio Acevedo del estado Miranda). Enlace: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/agosto/167800-1063-5814-2014-13-0669.HTM> (Vínculo disponible, consulta realizada el 15 de octubre 2017).
- Tena S. (2000). *Manual de investigación documental*. Elaboración de tesinas. Universidad de Carabobo.
- Tovar, M., (2016). *Posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecidos en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras*. (Trabajo de Grado de Magister no publicado), Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Ulloa, I. (1999). *Breves notas sobre hermenéutica jurídica*. México: Ediciones Porrúa

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. *Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales*, 4ta. Edición. Caracas: Fondo Editorial UPEL.

Vázquez, M. y Carrera L. (2007). *Herramientas para un aprendizaje eficaz*. Venezuela: editorial Panapo.