



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**POLITICAS DEL ESTADO VENEZOLANO REFERENTE A LA
INAMOVILIDAD LABORAL.**

INSTITUCIÓN: ESCUELA DE DERECHO.

**Núñez Toledo, José Alejandro
C.I. 26.246.419**

SAN DIEGO, AGOSTO 2018



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO**

**POLITICAS DEL ESTADO VENEZOLANO REFERENTE A LA
INAMOVILIDAD LABORAL.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

**AUTOR: José Nuñez.
C.I. 26.246.419**

SAN DIEGO, AGOSTO 2018

DEDICATORIA:

A mi madre, Dayana Toledo, el único amor de mi vida, por ser la mejor madre que me ha podido tocar y a la que siempre elegiría de nuevo.

*A mi hermano, Dylan Mathias Nuñez, razón de mi felicidad.
A mi padre: José Nuñez por tantos consejos, lecciones de vida y momentos inolvidables.*

A mi hermana Natacha Nuñez, por ser otro motivo de felicidad, de una u otra manera.

A mi querida abuela Torres Josefina por hacerme tantas arepas deliciosas lo, logramos abuelita.

A mi abuelo: Freddy Omar Nuñez, porque tuve la suerte de tenerte. Eternamente agradecido.

A mis tías, en especial a mi querida tía Yolimar Toledo siempre te llevo en mi mente y a mi tía Marisela, por estar allí apoyándome.

*A todos mis tíos, en especial a Juan Nuñez y Eliezer Nuñez
Hoy por hoy soy lo que soy gracias a ustedes.*

A mi abuela Modesta y mi Tío Carlos Eduardo, hoy no me acompañan físicamente pero siempre los llevare en mi corazón.

A mis vecinos, que directa o indirectamente me han ayudado a estar aquí.

A todos mis primos, los aprecios enormemente.

*A mis compañeros de Pregrado, por tanto tiempo compartido
Gracias.*

AGRADECIMIENTOS:

Primeramente a Dios, por darme vida y salud, así como los instrumentos para terminar mi carrera.

A la Universidad José Antonio Páez por ser mi gran casa de estudio.

A mi tutor: Abogado Luis Cruces por las horas dedicadas a este fin.

*A todos los profesores de la Universidad José Antonio Páez
Sin ustedes no estaría aquí.*

Al personal administrativo tanto de Pregrado como de Ceujap.

*Al profesor: Abogado José Gregorio Hernández, sus enseñanzas
Fueron de suma importancia.*

A todos los profesores a lo largo de mi carrera, profesionales ejemplares, han sido una influencia positiva en mi vida.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO**

**POLITICAS DEL ESTADO VENEZOLANO REFERENTE A LA
INAMOVILIDAD LABORAL.**

**Autor: José Alejandro Nuñez
Tutor: Abg. Luis Cruces.**

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar la inamovilidad laboral como política del Estado venezolano a los fines de estudiar el impacto que ocasiona en los distintos actores laborales, específicamente como un factor clave para el desarrollo de las empresas. La presente investigación es de tipo descriptiva basada en un estudio documental, como base se han utilizado los diferentes doctrinarios que han estudiado el tema de estabilidad laboral tanto desde la perspectiva nacional como internacional pero con señalamientos mínimos. Al realizar el análisis documental se logra determinar que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado Venezolano por más de una década y que ha generado importantes repercusiones en el sector empresarial debido a la protección exagerada que se brinda al trabajador en materia laboral. Posteriormente al análisis se presentaron algunas recomendaciones del autor en relación al problema de estudio.

Palabras claves: Inamovilidad Laboral, Trabajador, Patrono, Política de Estado.

Introducción.

En la actualidad asumir el compromiso de analizar los componentes de carácter laboral es una cuestión compleja ya que se trata de abordar temas de referencia sobre el marco regulatorio que en esta materia conlleva a explicaciones de carácter laboral contemporáneo. También se trata del análisis de un modo de producción que permite socializar los componentes de la vida económica, social, política y cultural de nuestro país, en una etapa de profunda crisis y grandes transformaciones.

Ahora bien, en materia laboral el gran desafío de los Estados consiste en generar cambios en pro de un trabajador capaz de demostrar sus aptitudes en favor de sus libertades y de sus beneficios, teniendo como norte el respeto de los mimos, augurando espacios para una mayor comprensión y la generación de un proceso que se ajuste a los nuevos lineamientos en espacios como los de hoy. Por su parte, el derecho laboral desde el inicio en 1936 se comenzó a regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo.

Ahora bien, en los últimos años nuestras leyes y todo nuestro ordenamiento jurídico laboral se ha visto sujeto a grandes transformaciones de carácter legislativo, lo que ha generado una gran cantidad de leyes laborales que, han venido intensificando la protección jurídica del trabajador frente al patrono. Es en este contexto donde se observa los diferentes derechos otorgados al asalariado donde aparece la Inamovilidad Laboral, la cual con fundamento en la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) establece como un derecho de algunos trabajadores a no ser despedidos, trasladados o suspendidos solo por las causas que estén previstas en la ley ya mencionada.

Este estudio hace mención al fuero el cual por los últimos años han sido declarados por el ejecutivo nacional mediante decretos. En este sentido, se pretende conocer varias cuestiones, una de ellas la posible relación política que guarda nuestro Estado en materia de inamovilidad laboral. Es así, como en la presente investigación se busca analizar la influencia que tiene esta medida de inamovilidad laboral desde el punto de vista del patrono, sin menoscabar la influencia que también ha tenido dentro de la clase trabajadora.

Ahora bien, también se estudiara el impacto tanto desde el punto de vista del patrono como del trabajador, con la finalidad de comprender el problema que se genera cuando el Estado Venezolano establece políticas tan fuertes de estabilidad. Es por ello que es necesario adentrarse en las bases legales que han servido de normativa jurídica para fundamentar legalmente esta investigación. En este sentido, se justifica los análisis jurisprudenciales que se han hecho sobre la tendencia más moderna de los Tribunales en este tema de estudio

La pretensión de esta investigación fue estudiar el alcance de la inamovilidad laboral en los distintos actores laborales. En este sentido, entendiéndose que se trata de una investigación documental se analizaron los planteamientos doctrinarios, legales y jurisprudenciales en esta materia para poder determinar cuál es el impacto que se genera en materia de inamovilidad laboral, es por ello que se estudiaran en específico las leyes y los decretos que han surgido a través de los años en esta materia.

La presente investigación se desarrolló en el marco de cuatro capítulos. En primer lugar se logró evidenciar las problemáticas existentes a través del establecimiento de la inamovilidad laboral como política del Estado venezolano. Se consolido también el marco teórico a través de la consulta de doctrinarios y estudiosos del derecho así como las bases teóricas de especialistas en torno al área de estudio. En este sentido, como tercera etapa se logró establecer una estructura metodológica la fue combinada con los estilos de una investigación documental. Por último se procedió a presentar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad debido a los procesos de la globalización han logrado transformaciones sustanciales en los diferentes escenarios sociales, políticos, empresariales y académicos en todas las instituciones, razón por la cual se ha logrado que se genere en todos los pueblos del mundo una necesidad constante de cambios y de adaptación. Es por ello que los ordenamientos jurídicos de los Estados del mundo están llamados a crear reglas en todo lo relativo a ellos, y se han visto encaminados hacia distintos factores que han ayudado a la implementación de nuevas tendencias en la sociedad, y aún más en el mundo laboral, que con el transcurso del tiempo se ha venido renovándose constantemente.

Ahora bien, al hacer referencia al mundo del derecho del trabajo esto implica conocer y comprender la existencia de un conjunto de normas jurídicas que tienen como fin establecer reglas para una sana relación de trabajo que se presenta en los distintos actores laborales como lo es el Patrono, los Trabajadores y el Estado. En este sentido, todos estos aspectos son necesarios de considerar en los estudios de relaciones de trabajo para poder realizar una investigación completa, con la finalidad de estudiar a cabalidad a los actores laborales y su desenvolvimiento en el mundo laboral.

Bajo estas consideraciones, siempre en el mundo laboral se tiene que reconocer la doctrina y su importancia para poder considerarla una de las fuentes más importantes de información, es por ello que es vital resaltar los planteamientos señalados por los estudiosos del derecho. Con respecto a las relaciones de trabajo debe decirse que las mismas son, en criterio del Doctor Néstor de Buen Lozano (40 Lecciones de Derecho Laboral) “La relación laboral es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los contratos”.

En este sentido, la aspiración de los jóvenes que se incorporaban al campo laboral ha sido la misma casi siempre y su finalidad va dirigida a la posibilidad de acceder a un

buen empleo, mejoras laborales y que con esto, alcanzar cada vez más un nivel de vida de mayor calidad, cuestiones que en el mundo laboral se conocen como la sindicalización, la cobertura de convenios colectivos, y para los sectores medios y altos, poner en práctica el ejercicio profesional de habilidades logradas en la educación superior o en las instituciones especiales para la formación profesional. En la actualidad todo trabajador quiere tener estabilidad laboral, precepto que se ha visto reflejado en nuestro ordenamiento jurídico casi siempre. Cabe señalar que la posición de las partes en relación a la estabilidad laboral es compleja para los trabajadores subordinados como para los independientes. Los resultados de la subordinación se desarrollan en el marco de un difícil mundo de relaciones, con lo cual la mayoría son objetos de regulación por parte del ordenamiento jurídico laboral y otras no se encuentran claramente definidas. En este aspecto, históricamente, el derecho laboral ha pasado de ser una relación jurídica permanente y vitalicia (Como ocurría en la época de la esclavitud en la edad antigua) a ser una relación jurídica fundamentada en la inestabilidad del trabajador presentándose esta circunstancia como consecuencia del invento de máquinas, lo que conllevó a una especie de depuración de miles de trabajadores es así como se generó los primeros indicios de inestabilidad laboral.

Ha consecuencia de esto cuando llega la modernización, se vio la necesidad de comenzar a legislar en materia de estabilidad laboral. Los países del mundo aplicaron disposiciones jurídicas que básicamente establecían la relación laboral con la relación contractual, lo cual significa que regía la voluntad de las partes, es necesario señalar que la relación laboral se da desde el momento en que el empleado presta sus servicios a cambio de una remuneración por el empleador, mientras que la relación contractual se perfecciona con el solo hecho del consentimiento de las partes, aun cuando la prestación del servicio sea con posterioridad. Sentado esto, no fue sino hasta el 27 de Diciembre de 1880 específicamente en Francia cuando se promulga la primera “Ley de Estabilidad Laboral” que viene a proteger al trabajador en caso de despido. Dicho acontecimiento es considerado como el inicio de una serie de leyes en garantías del trabajador ante el despido injustificado de su patrono.

En Venezuela fue con la Constitución de 1999 que con la reestructuración del Estado la carta magna sienta las bases para las modificaciones favorables en aras a la protección del trabajador. Cumpliendo a esto, es como en la disposición transitoria

cuarta ya sentaba la carta maga las bases para el establecimiento de un sistema laboral favorable para el trabajador. La CRBV fue muy enfática en cuanto a que el despido de un trabajador inamovible es un acto nulo de absoluta nulidad y, además, ratifico que para el cabal ejercicio de sus funciones, los proponentes de los sindicatos y los miembros de sus directivas gozan de inamovilidad laboral. Sin embargo en los últimos años, la inamovilidad laboral ha evolucionado más en base a decretos presidenciales que en reformas laborales.

En Venezuela existe una tendencia desarrollada a través de los años a proteger al trabajador (Visto como el débil jurídico) frente al patrono (Entendido como el fuerte económicamente) bajo este contexto surgen derechos muy favorables otorgados al asalariado, entre ellos la Inamovilidad Laboral con una tendencia a proteger de forma excesiva al trabajador, todo esto es generado por esa política brindada por el Estado Venezolano de inamovilidad laboral al asalariado, a raíz de la última reforma suscitada en el año 2012. Es así como la problemática de esta investigación apunta a considerar entre otros aspectos el impacto que ha realizado la inamovilidad laboral como política de Estado en los distintos actores laborales.

En todo sentido, lo cierto es que la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras se contempla la especial protección al trabajador en Venezuela, el cual goza de inamovilidad, lo cual le permite mantenerse en su trabajo, garantizándole así, la estabilidad laboral. Lo que no consagra la LOTTT y por ello queda en expectativa en cómo se va a defender el patrono visto como el fuerte, frente a un trabajador que no cumpla con las competencias que se requieren para laborar y en consecuencia no pueda prescindir de el por esta condición. Es sumamente necesario en base a lo antes expuesto plantearnos unas interrogantes:

¿Es posible determinar cuáles pueden llegar a ser las consecuencias de la inamovilidad laboral como política de Estado?

¿Puede el empresario venezolano desarrollar sus actividades económicas en el actual ambiente laboral?

Objetivos del Estudio

Objetivo General

Determinar las consecuencias de la inamovilidad laboral como política del Estado.

Objetivos Específicos

-Analizar la viabilidad del empresario venezolano sobre el desarrollo de sus actividades económicas en el actual ambiente laboral.

-Describir las características de la inamovilidad laboral con fundamento en el ordenamiento jurídico venezolano.

-Analizar el impacto del fenómeno de inamovilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano con relación al patrono.

Justificación del Estudio.

A través de los años ha quedado establecido la inamovilidad laboral como mecanismo de protección al trabajador. En contraposición al trabajador figura el patrono que aunque sea el fuerte económico se ha sometido a obligaciones legales para con el trabajador, aun cuando el también participa de forma directa dentro de la relación laboral, y por ende en base la subordinación patrono-trabajador, se ve en la necesidad de exigirle a asalariado que cumpla satisfactoriamente con su trabajo y cuando no se realiza de este manera, indudablemente genera ruptura en la relación laboral.

En este sentido, la política ejercida por el Estado en esta materia ha tenido mucha crítica en la doctrina, ya que al momento en que el poder ejecutivo toma la medida de inamovilidad laboral perjudica a la empresa ya que disminuye su capacidad de maniobrabilidad para contrato y despido de personal. Hoy en día se estudia en la doctrina si es un hecho o no que la inamovilidad laboral ha pasado a convertirse en una política de Estado y de ser así dicha cuestión compromete a unas duras obligaciones que deben contraer las empresas.

Ahora bien, el fundamento en lo anterior expuesto se basa en que la medida de inamovilidad laboral ejercida por el poder ejecutivo se ha repetido de forma reiterada y

de carácter anual mediante decreto presidencial. Es así como el patrono se ha visto afectado por la legislación Venezolana y una protección excesiva al trabajador, ese es el fundamento de la justificación de esta investigación que tiene como finalidad dilucidar si se está efectuando esta política y como afecta al patrono y al trabajador. Es así como se trata de una investigación documental, esto es, un análisis de carácter regulatorio y legislativo sobre el tema de inamovilidad, por lo cual el investigador considero necesario la consulta de fuentes bibliográficas que sirvan de sustento para el estudio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación.

Ahora bien, en cuanto a los antecedentes de la inamovilidad laboral, en Venezuela, la Ley del Trabajo de 1936 fue el primer texto legal normativo en traer a contemplación la palabra “sindicato”, para denominar aquellas asociaciones cuyo objeto tuvieren el estudio, defensa, desarrollo y protección de interés profesionales. De igual forma, esta Ley fue la primera en reconocer expresamente los derechos de asociación, de contratación colectiva y de huelga, los cuales estaban totalmente silenciadas por la Ley del Trabajo de 1928.

En este sentido, lo que conocemos actualmente como inamovilidad laboral, el artículo 121 de la mencionada Ley consagra la conservación del empleo de las mujeres embarazadas. Luego, el Constituyente de 1961 reconoció que existía la necesidad de contemplar en el ordenamiento jurídico una protección en base a los derechos sindicales, razón por la cual estableció en su artículo 91, la inamovilidad laboral de los promoventes y de las juntas directivas de un sindicato.

Por su parte, La Ley Orgánica del Trabajo de 1997 extendió el disfrute de la inamovilidad laboral a un mayor grupo de trabajadores, en base a la aplicación de los supuestos de hechos vinculados al derecho colectivo al trabajo, y por supuesto del individual de algunos asalariados de no ser despedidos mientras estuvieran de reposo o en estado de gravidez.

Ahora bien, La Ley Orgánica del Trabajo constituye un texto normativo más detallista que su antecesora con relación al disfrute de la inamovilidad laboral, y pasa a extender su ejercicio hasta situaciones excepcionales como el caso de la mujer que adopta a un menor de edad. En ella se evidencia la estrecha relación que existe entre la inamovilidad laboral y los fines sociales perseguidos por el Estado venezolano.

Adicionalmente, la Ley Orgánica del Trabajo estableció el procedimiento administrativo de reenganche y pago de salarios caídos, el cual constituye la vía procedimental para la reincorporación a su puesto de trabajo con el pago de salarios caídos de un trabajador inamovible despedido sin autorización previa del Inspector del Trabajo. La Constitución de 1999 fue enfática acerca de que el despido de un trabajador inamovible es un acto nulo de absoluta nulidad y también ratificó que para el cabal ejercicio de sus funciones, los promoventes de los sindicatos y los miembros de sus directivas gozan de inamovilidad laboral.

Ahora bien, en líneas generales, el trabajo es un derecho fundamental, pues a cambio del el trabajador recibe a cambio una remuneración que constituye su sustento económico. Para Cesar Carballo (2006) ha señalado que:

“El derecho del trabajo surge históricamente como respuesta a los desiguales poderes de negociación que ostenta el empleador y el negociador arquetípicos en la esfera de su interacción. Siendo que el trabajador pone a su disposición del empleador su fuerza de trabajo, comprometiendo con ello su vida, su salud y dignidad pues se somete a un estado de sujeción jurídica en la esfera del proceso productivo organizado, dirigido y disciplinado por este; resulta comprensible que el derecho del trabajo esté integrado, mayoritariamente, por normas emanadas del Estado, revestidas de orden público y con carácter tuitivo o protectorio a favor del trabajador como débil económico”.

En vista, a la situación en desigual que se encuentra el trabajador y el patrono, es como el Estado venezolano ha intervenido de forma directa en las relaciones de trabajo imponiendo una serie de reglas las cuales deben ser respetadas por los distintos actores pese a no haber convenido en ellas al momento de la celebración del contrato de trabajo.

Así que uno de los mecanismos intervencionista del Estado en el mundo de las relaciones de trabajo es la inamovilidad laboral, la cual establece que ningún trabajador que goce de esta protección no puede ser despedido, trasladado, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin previa autorización del Inspector de Trabajo.

La mayor parte de las normas que establecen esta protección se encuentran establecidas en nuestra Carta Magna y en la Ley Orgánica del Trabajo. En este sentido, el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra:

Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e interés, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozaran de inamovilidad laboral durante el tiempo y las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Por su parte, en el sentido colectivo esta garantía fue contemplada en el artículo 440 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección. No podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerara irrito si no han cumplido los trámites establecidos en el artículo 453 de esta Ley.

En este sentido, esta protección especial se denomina “inamovilidad laboral” y es una excepción a la regla general de “estabilidad relativa” aplicable a la mayoría de las relaciones de trabajo, en la cual los patronos pueden deslindarse de las obligaciones de conservarlos, siempre y cuando paguen a los trabajadores las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutivo de preaviso contemplado en la propia ley.

Así, la inamovilidad laboral constituye una protección especial que el Estado Venezolano brinda a una determinada categoría de trabajadores, como es el caso de la mujer en estado de gravidez, o también el rol específico que desarrolla el trabajador en un momento determinado, así como es el caso de los promotores de un sindicato. Como es de observarse los distintos casos generan una estrecha vinculación con los fines sociales y políticos perseguidos por el Estado.

Para Alfonso Guzmán (1997) define a la inamovilidad laboral como aquella “que 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 de la jurisdicción”. Deveali (1999) señala que la inamovilidad laboral implica “la eliminación de la facultad del patrono de dar por terminado el contrato en forma unilateral la máxima aspiración en este campo vendría dado por institucionalizarlo en el sentido de conocer la permanencia de trabajadores en su cargo, hasta tanto llegue a la edad prevista para el goce del derecho de jubilación o pensión o la fijada para la prestación laboral”. Por otra parte, para De La Cueva (1980), la inamovilidad laboral “ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada”.

Ahora bien, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (SCS/TSJ) en fecha 7 de Diciembre de 2007, caso: Plirio vs Frigorífico Industrial Los Andes C.A emitió su propia definición de inamovilidad laboral en los siguientes términos:

“Ahora bien, se ha sostenido que el interés individual protegido por la estabilidad absoluta en la permanencia de la respectiva relación de empleo. La prestación debida, la sustancia de la obligación de estabilidad destinada a satisfacer al trabajador como titular del derecho respectivo en la intangibilidad del correspondiente contrato individual. Una vez constituida dicha obligación, deriva de ella el deber de cumplimiento exacto y la responsabilidad de los daños y perjuicio en caso de contravención. El trabajador, al igual que cualquier otro acreedor tiene derecho a no ser constreñido a recibir una cosa diversa de la que se debe, aunque el valor de la cosa ofrecida sea igual o superior a aquella. En

consecuencia, la providencia administrativa a la que se ha hecho referencia ut supra tenía un efecto, consagraba al trabajador un derecho subjetivo al declarar su reenganche y pago de salario caídos, le concedería la estabilidad absoluta en virtud de la inamovilidad laboral, razón por la cual mientras no pudiera materializarse mantendría su vigencia hasta que el trabajador tácita o expresamente renuncie a su ejecución, la cual puede ocurrir de dos formas, la primera cuando se agoten todos los mecanismos necesario tendientes a lograr su ejecución o en su defecto, cuando el trabajador sin agotar tales recursos decide interponer demanda por prestaciones sociales momento a partir el cual renuncia al reenganche y puede considerarse terminada la relación de trabajo”.

En conclusión, la inamovilidad laboral es una garantía de protección a ciertos trabajadores que están en situaciones muy vinculadas con los fines del Estado, quedando que no pueden ser despedidos sin que el Inspector del Trabajo de la jurisdicción lo hubiere autorizado previamente y expresamente. Cabe destacar que la aprobación administrativa para que un trabajador pueda ser despedido, será dictada en la medida en que el trabajador inamovible hubiere incurrido en los causales de despido justificado contemplados en la LOTTT, y demás leyes. En caso contrario, dicho acto será nulo de absoluta nulidad y acarrea la consecuencia jurídica de reenganche y pago de salarios caídos.

Ahora bien, considera el autor de esta investigación señalar algunos trabajos de investigación de carácter documental, ya que guarda estrecha relación con lo que aquí se desarrolla por cuanto se trata de un tipo de inamovilidad especial: La de los sindicatos, el cual el autor Nacional Wettel (2010) en su trabajo de grado para optar por el título de Magister en Derecho del Trabajo, titulado “El Fuero Sindical en Venezuela” de la Universidad de Carabobo. El autor señala que su investigación tiene como objeto general determinar si el fuero sindical en Venezuela, es una garantía que otorga la Ley a aquellos trabajadores de una empresa que defienden el derecho de los demás, en consecuencia de mejores beneficios para todos. En este sentido, como ya se señaló el autor también expone que, en Venezuela, la Ley del Trabajo de 1936 fue la primera disposición jurídica que hizo referencia a los sindicatos el cual constituye que la protección del Fuero Sindical es uno de los mecanismo de tutela de la libertad sindical, concretado en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o

miembros del sindicato en formación, así como los traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical.

Es así como se reconoce en ese instrumento el derecho a elegir libremente sus representantes, el de organizar a su administración y sus actividades. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que menoscabe estos derechos. En este sentido, se evidencia en cómo se deroga el poder unilateral del empresario de disolver el contrato en consecuencia de la existencia de la inamovilidad laboral como una política del Estado desde más de dos décadas. Es por eso que el trabajo de grado presentado por el autor antes mencionado es relevante para el estudio de la Inamovilidad Laboral en nuestro país.

Bases Teóricas.

En primer lugar para determinar la esencia de la problemática de esta investigación, es importante considerar que el trabajo ha tenido un papel protagónico en las sociedades modernas. En este sentido hablar del trabajo en líneas generales es algo complejo debido a los grandes cambios como se ha observado en los últimos siglos de la cultura occidental en su concepción del trabajo y su incidencia en el modo de vida y como se ha desarrollado hasta nuestros tiempos.

Si bien es cierto que el trabajo ha sido centro de la vida social su evolución y significación ha cambiado a lo largo de nuestra historia. Es así como se observa que, en las civilizaciones industrializadas es sinónimo de eje nuclear para la estructuración social. En las sociedades con anterioridad al capitalismo se percibía al trabajo como una actividad asociada a la supervivencia y no existía ninguna distinción entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Por el ende, el trabajador prestaba servicios a veces de forma indeterminada lo que traía como consecuencia la imposibilidad del asalariado a realizar su labora en forma eficaz.

Ahora bien, con el ascenso de la burguesía al poder, se percibe el nacimiento del liberalismo político y económica y una economía capitalista, se desarrolla una concepción diferente del trabajo. A raíz de la reestructuración capitalista se produjeron modificaciones en la relación al trabajo formal, apareciendo nuevas tecnologías y

nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo también aumentaron la tasa de empleo informal, la tercerización, incidiendo en las experiencias del trabajo y en la conformación de nuevas percepciones e identidades el mismo. En este sentido, nos encontramos de cara a un proceso cambiante que afecta la dinámica del sistema histórico-social como resultado de los procesos de mundialización, internacionalización y transnacionalización de los mercados y por supuesto el capital, donde se asocian los sistemas productivos y la cultura. En este aspecto Wettel (2010) señala que “Venezuela ha ratificado las normas internacionales aplicables a la libertad sindical y negociación colectiva contenida en los convenios 87 y 98 de la OIT”.

Determinantes históricos de la Inamovilidad Laboral.

Tal y como se ha planteado al paso del tiempo, el “derecho de estabilidad laboral” ha sufrido innumerables transformaciones. Es así, como desde los tiempos antiguos, cuando había una relación jurídica permanente y vitalicia, se ha visto como paso a una relación fundada en la inestabilidad del trabajador, circunstancia que se dio con la invención de la máquina.

Ahora bien, a partir de la llegada de las maquinas comienza la “lucha por la estabilidad laboral” esta determina la creación de organización sindicales. En nuestro país como se ha evidenciado, ya con el paso de la industrialización a la llegada del capitalismo en 1974, las normas jurídicas para la época evidenciaban un interés del legislador en la protección del asalariado. Este criterio fue reafirmado posteriormente al momento que fue sancionada la derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT) que contemplo lo relativo al despido injustificado del trabajador y a la estabilidad del trabajo.

De igual forma, una vez que por orden de la sentencia supraconstitucional, se logra estructurar nuevamente nuestro Estado, esto con el nacimiento de la carta Magda de 1999, que viene a incorporar las bases para la futura transformaciones favorables al asalariado. Es así como en su disposición transitorio cuarta ya sentaba nuestra constitución las bases para el establecimiento de un sistema favorable para el trabajador. Ahora bien, en los últimos años la inamovilidad laboral ha evolucionado en base a las reformas laborales mediante decretos presidenciales respecto a esta. En este sentido, las

distintas modificaciones que se han tenido al respecto al ámbito laboral instan a considerar su impacto no solo a nivel del trabajador, sino a nivel empresarial, el cual es el norte de esta investigación.

Cronología de los periodos de Inamovilidad Laboral.

A partir el gobierno del Presidente Hugo Chávez, se ha observado una progresiva tendencia a la inserción de la inamovilidad laboral como garantía de la estabilidad del trabajador. Un primer indicio en este sentido fue la publicación en Gaceta Oficial número 36.925, en fecha 4 de Abril de 2000, de la resolución 005-00 de la Comisión Legislativa Nacional, la cual declaraba por primera vez desde 1997 la inamovilidad laboral de los funcionarios obreros o empleados que se encuentren en condiciones de damnificados (Por consecuencia de la tragedia de Vargas) que laboraban para el Congreso de la Republica.

Posteriormente, el primer decreto dictado por el presidente Chávez en materia de inamovilidad laboral en 5 de Octubre de 2001, número 37.298 que establecía como clausula irrenunciable en beneficio de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre de ese año, motivado en la relegitimación sindical. Ahora bien, a partir del 2002, comenzaron a publicarse dichos decretos presidenciales de inamovilidad laboral que, en principio protegían a todos los trabajadores que no ganaban más de 3 salarios mínimos y que tuvieran al menos 90 días continuos en sus trabajos.

Ahora bien, a partir del 2012 y hasta la actualidad se continuo con la medida ejecutiva de inamovilidad , pero ahora con una seria de reformaciones como lo es la independencia de su salario, que tuvieran un mes ininterrumpido, ejerciendo el cargo dentro de una determinada empresa de conformidad con el vigente Decreto de Inamovilidad Laboral. Es así como se configura el sistema de inamovilidad y se establece para casi todos los trabajadores admitiendo algunas excepciones como los trabajadores temporales, los trabajadores a los trabajadores de tiempo determinado.

En la actualidad, la inamovilidad laboral, entendida como la protección del Estado al trabajador, para que no pueda ser despedido trasladado o desmejorado de manera injustificada por el patrono, se encuentra establecido en el artículo 418 del Decreto con Valor Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

(LOTTT) Gaceta Oficial del 6 de Marzo de 2012 que establece que los trabajadores que gocen de Inamovilidad Laboral, no van a poder ser despedido, trasladado ni desmejorado, en cualquiera de sus condiciones de trabajo, sin que exista una justa causa previamente calificada por el Inspector de Trabajo, considerándose esta despido nulo. Lo cierto es que, cuando se exterioriza el carácter excepcional de la inamovilidad laboral en Venezuela se hace referencia a la naturaleza jurídica de la misma, en vista para que su puesta en funcionamiento a través de la publicación de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, como un acto inherente a las facultades expresas del Presidente de la Republica, o en su defecto por delegación del mismo, se hace necesario evaluar los sectores vulnerables de tipo laboral que pueden ser despedidos o no de empresa públicas, privadas así como órganos y entes de la administración Publica Nacional, Estatal o Municipal. En criterio para los gobernantes, estas acciones se basan en generar un ambiente económico equitativo en el cual este presente una mayor seguridad laboral mediante el cual impulsaría el desarrollo económico y un gran crecimiento del país.

En este sentido, evaluando el contenido del Decreto de Inamovilidad Laboral que de su alcance solo quedan exceptuados de la inamovilidad laboral los trabajadores de dirección o de confianza, los trabajadores que tengan menos de 30 días en el puesto de trabajo, los trabajadores temporales, eventuales u ocasionales, los contratados a tiempo determinados, los aprendices y las domesticas. Ahora bien, el mencionado decreto no excluye la posibilidad de acuerdos o convenios entre patrones y trabajadores para lograr la reducción de personal mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Por su parte, el sector empresarial, marcado por la crisis económica en Venezuela, se ha visto cada vez más afectado con dichas medidas que restringen sus potestades en el ámbito laboral así como su maniobrabilidad, percibiéndose una seria de normas que se encargan primordialmente de proteger al trabajador. Sin embargo, y a pesar de que las empresas deben estar dispuestas a adaptarse a los cambios del mercado laboral para sobrevivir Beckhond y Harris (1998)

“En los cambios se producen tres estados, señalados de la siguiente manera: el estado futuro, al que los directivos quieren que llegue la organización, el estado presente, aquel en que se encuentra la organización actualmente, y el estado de

transición, la serie de organización y actividades que tienen que atravesar la organización para trasladarse del presente al futuro. Es preciso mencionar que este tipo de cambios involucran a todas las áreas de la organización debido a la independencia de sus unidades funcionales”. (Pág. 38).

En este sentido, una vez determinada la considerable gama de derechos que han sido otorgados a los trabajadores en Venezuela con el paso de los años, visualizaremos el cómo los patrones les ha tocado adaptar a sus empresas y demás normas internas a beneficio del legislador. Es así como el patrono se ve entonces dispuesto a adaptarse a las distintas modificaciones en materia laboral, que con los años, el protagonista en cuanto a derechos otorgados indudablemente son para el trabajador. Todo esto genera un ambiente de inestabilidad, lo que justifica que la organización tiene que contar con un personal altamente calificado en materia laboral, y estar dispuesto a realizar los cambios necesarios para estar dentro del sistema.

La inamovilidad laboral vista como un factor social ha tenido consecuencias tanto favorables como desfavorables para las relaciones de trabajo. Es así como en el caso de consecuencias desfavorables es pertinente hacer mención al llamado “oportunismo” de algunos trabajadores sobre todo de una gran parte del sector; los llamados “sindicalistas” quienes muchas veces negocian los derechos de la clase asalariada. En la práctica también se ha observado circunstancias desfavorables para las Inspectorías del Trabajo como lo es el retardo procesal que en consecuencia a esto, ha llevado a los trabajadores a “negociar” sus derechos con el patrono por vías jurídicas alternas a la establecida en nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte en el ámbito empresarial privado de Venezuela la inamovilidad laboral como se ha percibido representa un costo para su desempeño. Una firme posición del sector afectado es que la medida ataca la capacidad de flexibilización laboral, basándose en unos argumentos muy bien posicionados de los actores laborales. En Venezuela reflejan la puesta en marcha por el Estado de una política que al ser evaluado por este resulta de mayor beneficio en base a unos efectos superiores sobre los trabajadores a los efectos negativos de las empresas, más aun cuando el ejecutivo nacional habla de inversión social y no de gasto social, lo que en consecuencia conlleva el poder o no de soportar el gasto que de por sí mismo trae la inamovilidad laboral.

Ahora bien, la medida ejecutiva de inamovilidad laboral de seguir incrementándose en nuestro país, podrían presentarse grandes desafíos para la empresa privada específicamente a aquellas en que tienen épocas de trabajo cíclico y que tienden a contratar cuando tienen proyectos, les afectaría fuertemente, ya que estructuralmente están diseñadas para operar cíclicamente, como sería el caso de las firmas de construcción. Otro de los grandes desafíos es el hecho de despedir personal t que no son productivos y la realización de dicho despido le generarían un alto costo. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores la inamovilidad laboral tampoco les va a favorecer a largo plazo, debido al incremento del desempleo.

Sin embargo, en la actualidad las empresas deben ser flexibles y adaptarse a las condiciones imperantes del ambiente laboral para desarrollar estrategias que mantengan un personal productivo y motivado, para ello debe conocer la realidad empresarial, el posicionamiento de la empresa y donde se encuentra. En fin cada empresa es única y compleja, pero para laborar en un mercado donde el Estado ejerce política de inamovilidad laboral es necesario innovar en las relaciones de trabajo los cuales hace más de una década se han venido modificando, en este momento se le debe dar una alta prioridad debido a la situación país.

Bases Legales.

En primer lugar, es de suma importancia delimitar las diferentes normas jurídicas nacionales aplicables a esta investigación, por ende como norma suprema debemos mencionar los preceptos constitucionales en materia laboral, seguido de las disposiciones consagradas en la LOTTT, así como su reglamento en cuanto aplique y le decreto de inamovilidad vigente que surge cada año y que ha venido prolongándose en los últimos años

Mencionado lo anterior, nuestra Constitución de 1999 norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico sientas las bases en materia laboral y su artículo 3 señala que el Estado tiene fines esenciales para el desarrollo de la persona los cuales solo pueda llegarse a través de la educación y el trabajo. En este sentido, ya para para 1999 nuestro legislador tiene claro el objeto de darle suma importancia al derecho del trabajador.

Ahora bien, el artículo 87 de nuestra carta magna establece que toda persona debe tener una “ocupación” productiva y con esto que se fomente el empleo y de que nuestro ordenamiento jurídico señale los derechos laborales de los trabajadores. En complementación a esta disposición señala nuestra carta magna en el mencionado artículo:

“Ninguna ley puede establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. (Artículo 87)

Es así como desde el inicio de nuestro ordenamiento se puede interpretar que el espíritu de nuestra norma jurídica es preciso: establecer que los derechos laborales son irrenunciables y deben ser progresivo a través del tiempo, lo que claramente se puede percibir que nuestro legislador busca mejorar las condiciones laborales del trabajador y establecer los límites del patrono, en este sentido es una tendencia proteger al asalariado en materia del trabajo.

Ahora bien, una vez señalada las bases constitucionales, cabe mencionar que en nuestra legislación el Derecho laboral no está establecido en ningún código como sucede en otras normas (Civil, Mercantil, Penal) por lo que corresponde citar a la ley del trabajo vigente, es decir: el decreto con forma de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras Gaceta Oficial número 6076 del 6 de Mayo de 2012 (LOTTT) que señala distintas disposiciones referente a la estabilidad laboral.

A tal efecto, las bases que sustentan la terminación de la relación laboral, iniciando así lo correspondiente a la causa de despido. Estos se encuentran establecidos en el artículo 76 de la LOTTT y señala que dentro de nuestro ordenamiento jurídico la relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes, o causa ajena a la voluntad de ambos. En este sentido, las clases de despido están establecidas en el artículo 77 de la LOTTT, el cual contempla que:

Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores. El despido será a) justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley. b) no justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique (Artículo 77)

No obstante cabe mencionar que la LOTTT de forma específica contempla en su artículo 79 las causas justificadas de despido, de los cuales se desprenden como más importantes los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo

Vías de hecho, salvo en legítima defensa

Injuria o falta grave al respeto y consideraciones debidas al patrono a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que viven con él o ella.

Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad nacional.

Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el periodo de un mes, el cual se computara a partir d la primera inasistencia.

Perjuicio material.

Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.

Abandono del trabajo.

Acoso laboral o acoso sexual (Artículo 79).

En este sentido, también define la norma jurídica in comento en su artículo 80 el despido indirecto, estableciendo que se considerara despido indirecto:

La exigencia que haga el patrono o patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel a que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones de acareen un cambio de residencia. (Artículo 80)

Ahora bien, la LOTTT también señala en artículo 95 el supuesto del despido masivo, considerando que habrá despido masivo cuando afecte a un número igual o mayor del diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras o el veinte por ciento de una entidad de trabajo que tengas menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si fuese más crítico.

En este sentido, el legislador comienza a introducir las formas en las que nos plantearíamos frente a una situación en la que pueda aplicarse la inamovilidad laboral. Ahora bien, distinto sería el caso si el trabajador se retira voluntariamente de la empresa, la LOTTT lo consagra como la figura del retiro voluntario lo cual está establecido en el artículo 78 el cual señala que “se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

De esta forma el capítulo VI de la mencionada ley hace referencia a lo establecido en cuanto a la estabilidad en el trabajo, sin embargo cabe señalar que a pesar de ser una garantía la misma fue derogada de manera tácita por el Decreto de Inamovilidad el mismo año en el que fue promulgada la LOTTT ya que se comenzó a amparar a los trabajadores que tenían 30 días trabajando, por medio en la inspección del trabajo y no directamente por vía jurisdiccional, aunque esto no implica que, una vez agotada la vía administrativa no pueden trasladarse los trabajadores y dirigirse a los tribunales a exigir su pretensión procesal.

Sin embargo, la inamovilidad laboral se encuentra establecida en el artículo 420 de la norma jurídica la cual señala que se encuentran protegidos por la medida de inamovilidad laboral un determinado grupo de trabajadores. En este sentido se encuentran amparados por inamovilidad laboral:

Los trabajadores en estado de gravidez y desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto

Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.

Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas.

Los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas con alguna discapacidad

Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo

En los demás casos contenidos en esta Ley y decreto (Artículo 420)

En este punto, la indemnización por terminación de la relación de trabajo cuando sea ajena al trabajador establecido en el artículo 92 de la LOTTT, el cual contempla que en caso de terminación de la relación de trabajo por causa ajena a la voluntad del trabajador o trabajadora o en los casos de despido injustificado de no solicitar el trabajador el reenganche por voluntad propia el patrono deberá pagarle una indemnización que sea equivalente al monto de las prestaciones sociales.

Ahora bien, la protección de la garantía de inamovilidad laboral de los trabajadores amparados por ella, se realizara por lo establecido en esta ley, el cual es en virtud el artículo 94 de la LOTTT gratuita, accesible, transparente, expedida, sin dilaciones indebidas y sin formalismo 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 ejecutaran efectivamente y no se podrán impugnar en vía jurisdiccional sin que primero se cumpla dicho acto administrativo.

Ahora bien, con respecto al “despido injustificado” dicho concepto se presenta en contraposición al despido justificado que, la normativa jurídica señala que solo puede ser determinada por un inspector del trabajo mediante un procedimiento similar al del reenganche que también se encuentra contemplado en la LOTTT. Sin embargo, es poco común que las empresas utilicen las vías legales para despedir a los trabajadores, siendo más constantes los despidos inmediatos al presentarse alguna incidencia dentro del horario de trabajo.

En este sentido, el legislador venezolano estableció un procedimiento administrativo especial en los artículos 425 y siguiente de la LOTTT en el caso de que sucediera el despido injustificado. Dicho procedimiento comienza con la solicitud del trabajador y en virtud de la ley, casi inmediatamente el Inspector del Trabajo ordena la ejecución del reenganche con el fin de restablecer la situación jurídica infringida.

Ahora bien, si no se logra el reenganche el procedimiento se abre a pruebas, pudiendo ambas partes promover y evacuar los medios probatorios que estimen necesario. Concluida la sustanciación del procedimiento administrativo, el Inspector del Trabajo debe emitir una providencia administrativa resolviendo la controversia. Así la providencia administrativa dictada por el Inspector del Trabajo agota la vía administrativa, solo podrá ejercer en su contra el recurso contencioso administrativo de nulidad establecido en el artículo 19 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

En todo caso, una vez dictada la providencia administrativa por el Inspector del Trabajo, la misma adquiere característica de ejecutabilidad y ejecutoriedad de los actos administrativos, razón por la cual el trabajador tiene derecho a obtener la inmediata reposición a su anterior situación, en los términos establecidos por la providencia. Ahora bien, la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) mediante sentencia de fecha 15 de abril del 2014 caso: Khali Pisani vs Banco de Venezuela S.A C.A, a través de la cual consensó la actividad de un Tribunal el cual pretendía modificar los términos en que fue dictada una providencia administrativa sin contar con competencia para ello.

“Todo acto administrativo solo puede ser modificado, revocado o confirmado mediante los recursos administrativo y contencioso administrativo previsto en la Ley. Una vez que dicho acto administrativo queda firme, por no haber sido recurrido oportunamente o por haber sido agotado todos los recursos contra este causa estado, y por ende, no puede resultar afectado los derecho subjetivos que dicho acto genera en la esfera jurídica y particular de su destinatario” (SCS/TSJ/2014)

Lo expuesto permite concluir que el juez, en el caso analizado, no podía desconocer ni afectar los derechos creadores o reconocidos por el acto administrativo. En este sentido, correspondía a la parte inconforme con el acto administrativo impugnarlo en el lapso establecido en la Ley con la finalidad de que los recursos establecidos en la ella tales actos pudieran ser conocidos y decididos por el Tribunal competente.

En conclusión, resulta interesante como el legislador ha modernizado el sistema laboral venezolano al punto de concatenarlo con otras normas jurídicas como el Decreto de inamovilidad que se publica anualmente y se observa una tendencia progresiva, en aras de proteger cada vez más al trabajador, lo que lo ha llevado a ser a través de los años como un verdadero protector del asalariado. En este sentido, estas disposiciones en la práctica, sobre todo en cuestiones relacionadas con el retraso del órgano administrativo así como el exceso de trabajo de los procuradores del Estado, que no les permite satisfacer los derechos de los trabajadores.

Definición de Términos Básicos.

Estabilidad: Es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en sus puestos de trabajo.

Estabilidad Laboral: Conocimiento y certeza que tiene el trabajador de que no será removido de su puesto de trabajo y así alcanzar sus metas.

Empleabilidad: Es la posibilidad de conseguir un nuevo empleo.

Flexibilización Laboral: Es la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo a las nuevas exigencias del factor de producción.

Gestión: El termino implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto.

Horario de Trabajo: Corresponde a la hora de entrada y salida que debe cumplir todo trabajador.

Inamovilidad Laboral: Vista como el derecho laboral que tienen los empleados a no ser removidos de sus puesto de trabajo sino por las causas y procedimientos legalmente establecidos con esta finalidad.

Patrono: Actor laboral entendido como el que contrata el servicio de los trabajadores a los fines de brindarle una remuneración.

Sindicato: Visto como la representación de la masa trabajadora que se encuentra formada por miembros asalariados que van en busca de la defensa de todos los que se encuentran asociados a su partido, ideología o que, en términos generales, sean parte de la empresa y no representen al patrono.

Trabajo: Entendido como aquella actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. El trabajador presta un servicio y a cambio de esto recibe un salario que en teoría, es justo y adecuado al servicio prestado.

Relación de Trabajo: Relación de actos, ejecución de obras o prestación de servicios de una persona en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y median el pago de una remuneración.

Salarios Caídos: Ingresos que el trabajador deja de percibir desde el momento que es despedido de manera injustificada o ilegal.

Traslado: Disposición que obliga a un trabajador a cambiar de lugar trabajo o residencia, por ascenso, medida disciplinaria y cualesquiera otra causa, generalmente ajena a su voluntad o deseo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Considerando que la metodología de la investigación desde el punto de vista doctrinario, plantea la necesidad de esclarecer el cómo se llevó a cabo el estudio planteado, así en este capítulo se describe el conjunto de estrategias diseñadas para la obtención de los objetivos planteados. En fin, en el presente capítulo se dará respuesta al cómo se desarrolla el estudio, la técnica utilizada para la recolección de información, los instrumentos a utilizar, entre otros aspectos relevantes.

Ahora bien, la construcción de la estructura de la investigación que se pretende llevar a cabo se basa al igual que todo proceso investigativo, ya sea cuantitativo o cualitativo. De allí que, las características de la investigación van a depender del propósito que se pretende alcanzar, y ver en nivel de complejidad de la investigación. El marco metodológico es definido por Balertrini (2006) como:

“El conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlo de manifiesto y sistematizarlo; a propósito de permitir, descubrir y analizar las respuestas del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados”. (p.125)

Por tanto se hace necesario decidir dónde y cómo se buscó la información pertinente para la construcción del objeto de estudio y que fuentes deben considerarse. Desde la perspectiva de la doctrina, afirma que, una investigación científica no parte de la nada, sino que su inicio debe ser el conocimiento como base a la información progresiva y creciente, ascendiendo, acumulada por la investigación de los objetivos precedentes. En este sentido, es idóneo para la investigación elegir y determinar cuáles serán las fuentes y además las técnicas correspondientes para el desarrollo de la investigación.

Lo anterior expresado se basa en el hecho particular de que cualquier investigación está vinculada a los procesos que se llevaron a cabo a través el marco teórico, además de las investigaciones y antecedentes que se han considerado en el estudio. Por tanto, la presente investigación exige el análisis de los artículos, ensayos, distintos documentos y la consulta de libros que tengan concordancia con el tema de estudio.

En consecuencia, esta investigación tras la consideración del alcance estratégico se puede determinar la utilización de técnicas de carácter documental el cual se sustenta sobre la base de aquellos estudios de problemas con la finalidad de ampliar conocimiento de esta naturaleza y en relación al tema de estudio. En contraposición debido a las condiciones que rige el estudio, la investigación además del diseño documental y doctrinario se ha servido también de instrumentos jurídicos en la materia.

Tipo de investigación

De la misma manera, que en el caso de los paradigmas de investigación, es difícil adoptar en forma absoluta y categórica en un estudio un tipo determinado de investigación, por cuanto la investigación científica se sustenta en diversos procedimientos y teorías que permiten la combinación idónea para consolidarla. No obstante, siguiente diversos autores en el campo metodológico coinciden en esquemas básicos pero relevantes para los resultados de una investigación, como en los estudios documentales, descriptivos, explicativos y comparativos.

En este sentido, además de investigar el tema objeto de estudio a través de la LOTTT, así como también, todo lo que corresponde a las normativas referidas al tema, las causa que se deriven de un determinado caso sobre inamovilidad, los procedimientos al respecto, entre otros. De igual forma en el caso específico de la investigación este diseño abarco el análisis y estudio del problema causado desde el punto de vista de los profesionales del derecho que ejercen como procuradores del Estado Venezolano en una empresa dedicada a la prestación gratuita de un servicio al trabajador.

Nivel de la Investigación.

Para Méndez (1988) el nivel de la investigación depende del nivel de conocimiento al que espera llegar el investigador. Permitiendo así para efecto de la investigación los objetivos internos propuestos en el estudio, los cuales estarían enmarcados como se ha dicho en este trabajo de investigación, en el campo documental, que en criterio del mencionado autor es el que pertenece a investigaciones que describen algunas características fundamentales. Se considera esta investigación de tipo y nivel documental, de carácter teórico, basado en la consulta de fuentes bibliográficas, tesis de grado y documentos web.

Población y Muestra.

Cuando se trata de estudios documentales los datos que se pretenden obtener son de tipo secundarios, ya que son obtenidos por otra investigación, al respecto afirma Arias (2006-27) “Según su procedencia los datos se clasifican en primarios cuando son obtenidos originalmente por el investigador; y secundarios, si son extraídos de la obra de otros investigadores”. Por ende, la población y muestra está representada por todas las investigaciones y consultas bibliográficas referida o relacionada al objeto de estudio. Técnica e Instrumento de recolección e información.

En criterio de Méndez (1988) la información es la “materia prima” para toda investigación, mediante la cual puede llegarse a describir y explicar los hechos y fenómenos que se definen en el planteamiento del problema. Las técnicas y el instrumento son, en principio, los recursos que se utilizan para aproximarse a los fenómenos y extraer de ello la información”. En este sentido, para lograr el desarrollo de cualquier investigación, se hace pertinente determinar una buena recolección de datos, los cuales se obtienen mediante instrumentos preparados de acuerdo con la investigación que se desarrolla. En este sentido Sabrino (2007) expresa lo siguiente:

“Las ventajas nítidas que obtenemos en cuanto a la amplitud de los temas que es posible de examinar mediante las bibliografías, tiene la contrapartida de una dificultad que puede llegar a ser muy significativa según los casos. Si nuestra fuentes han recogido o procesado defectuosamente su material primario, ya sea

por error, subjetivismo o no la intención, todo nuestro trabajo se apoyara sobre las bases falsas, sobre una seria de errores iniciales que nosotros trasladaremos o amplificaremos". (p.65)

Por su parte, haciendo referencia a Arias (2006), se entiende por técnica aquel procedimiento de obtener datos o información. En esta etapa de la investigación impero la necesidad de extraer datos de las diversas legislaciones que giran en torno a la inamovilidad, de esta forma se abordó la realidad estudiada, con el propósito de dar respuesta a las interrogantes formuladas con anterioridad y por ende a los objetos propuestos en el estudio.

Criteria adoptados en la investigación documental.

Ahora bien, el empleo de cierto número de criterios permite le abordaje del mismo con un buen margen de confiabilidad en sus resultados. En este sentido, en primer lugar, el propósito de la investigación, o el problema de que se trata se ha definido y delineado claramente en términos precisos, mediante el cual se deberá incluir el análisis en sus elementos simples, su alcance, sus aspectos más destacables y una especificación del significado que tiene el estudio.

A su vez, los procedimientos que han sido empleados en la presente investigación se describen con suficiente detalle para que otros investigadores del tema tengan interés. En cuanto al diseño del procedimiento que ha sido concebido cuidadosamente, ya que de esta forma ha permitido que la evidencia concerniente a la representatividad de la investigación permanezca disponible mediante las fuentes consultadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados del Estudio

Ahora bien, el desarrollo de la presente investigación titulada “Política del Estado Venezolano Referente a la Inamovilidad Laboral” se realiza a través de la metodología e una investigación de carácter documental, en consecuencia no se presentan datos cuantitativos, dado que no se aplicó un instrumento bajo la técnica de encuesta.

Sin embargo, tal como fue mencionado en el capítulo III se hace mención a los planteamientos realizados por los doctrinarios que señalan que en las investigaciones documentales se seguirá como metodología el desarrollo de la perspectiva teórica la cual es un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con el planteamiento del problema y un producto que a su vez es parte de un producto mayor: los lapsos obtenidos de la investigación.

Por lo tanto “la perspectiva teórica en la investigación documental proporciona una visión de la problemática, el campo y hacia dónde se dirige la investigación” proporcionando así un análisis, unas ideas nuevas que sean útiles entre investigadores. Ahora bien, es importante desarrollar en este capítulo cada objetivo que se había planteado, pasando desde el objetivo general a los objetivos específicos.

En cuanto al objetivo general de este trabajo le cual consistió en estudiar el alcance y consecuencia de la inamovilidad laboral como política de Estado, una vez realizado el estudio documental y de la consulta de materiales bibliográficos que responden al tema en cuestión considerando aspectos importantes que permiten desarrollar en este punto. En este sentido, la inamovilidad laboral alcanza nuestra realidad jurídica en el mundo del trabajo y que ha llevado a la determinación de importantes elementos tanto desde el punto de vista de los trabajadores como de los empleadores.

Ahora bien, en relación a los objetivos específicos, el primero de ello hace alusión a realizar un estudio documental y de carácter significativo sobre los supuestos que

conlleven al establecimiento de la inamovilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano visto como una política de Estado. En este sentido, el decreto de inamovilidad estudiado en el marco jurídico del Capítulo II de la presente investigación, ha venido publicándose de forma anual consecutivamente, cuestión que, desde el punto de vista de la doctrina es un tiempo considerable para verla como una política del Estado Venezolano, de proteger a los trabajadores en esta materia. Esto último sin mencionar que además fue incluido expresamente en la LOTTT, consagrándose así como un derecho propio de una Ley Orgánica.

Se observa, los supuesto que llevan al ejecutivo a establecer esta medida de inamovilidad podría guardar relación con algunos de presupuesto ya expresado en la doctrina. En este sentido, Ibañez (2009) que, en modelos como el nuestro, un Estado Social y Democrático de Derecho, se busca establecer una verdadera igualdad material, lo que conlleva a tomar medidas jurídicas desiguales que sin embargo, deben contar con la suficiente proporcionalidad que los justifique, y que debe ser estudiada en cada caso en específico.

En cuanto a otro de los objetivos el cual consistió en describir las características de la inamovilidad laboral con fundamento en nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto a la función primaria utilizada que permitieron elaborar el marco teórico a través de libros, artículos, entre otros, dado que son fuentes que profundizan la información, así como en el contenido especializado del objeto de estudio logro determinar las características de la inamovilidad laboral en nuestro ordenamiento jurídico.

Así pues, se trata de una normativa que a) principalmente defiende al trabajador frente al patrono b) No permite la flexibilización de los mercados. De hecho, de las recientes modificaciones que han tenido las leyes laborales nuestro derecho del trabajo, ni siquiera permite la flexibilización de las jornadas, ya que el trabajador tampoco puede ser desmejorado en sus condiciones laborales y por ultimo c) busca generar una estabilidad en el trabajo, ya que los trabajadores efectivamente no pueden ser removidos bajo ningún otro procedimiento jurídico que no sean contemplados en la LOTTT cuestión que, en la práctica, no ha sido muy exitosa ya que cada día son más los trabajadores que son despedidos de forma injustificada.

Ahora bien, en cuanto al último de los últimos objetivos específicos, esto es analizar el impacto del fenómeno de inamovilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano vale destacar que en el mundo tecnológico que vivimos , donde la flexibilización de los mercados es lo que ha permitido el crecimiento de las empresas, el hecho de que, en Venezuela no puedan establecerse medidas que de alguna forma permitan dichas flexibilizaciones desde el aspecto de la empresa han supuesto, en opinión un ahogo para los empresarios. Es así como la inamovilidad laboral ha constituido para ello un punto de no avance que los ve sometido a normas jurídicas que buscan de alguna forma responder a nuestro modelo de Estado pero que en otro contexto los hace sentirse desprotegido ante los mecanismos legales de protección de lo que goza el trabajador.

Recomendaciones.

En este complejo, en relación al objetivo general de esta investigación, esto es, en relación a las consecuencias de la inamovilidad laboral, se recomienda al Estado venezolano servir como mediador para solventar la profunda crisis que en este sentido sufren los actores laborales en Venezuela, en aras de trabajar conjuntamente con ellos para lograr el verdadero proceso social del trabajo. Es así como el Estado, mas allá de proteger al trabajador podría servir como punto de unión entre ellos y el patrono, como un verdadero mediador en esta materia. También se recomienda a los empresarios determinar y fijar metas dentro de sus organizaciones para que el trabajador pueda identificarse con la empresa.

Ahora bien, en consecuencia con el primer objetivo específico de esta investigación, así como con el segundo, que el Estado Venezolano permita que se produzca la flexibilización del mercado, esto como alternativa para mejorar nuestra economía. De esta manera se estaría impulsando el cambio que ha venido sugiriendo el sector empresarial, y es así como se sustentas estas cuestiones en los constantes conflictos que en materia del trabajo se presentan a diario en las Inspectorías.

Además, si se tienen en consideración que las instituciones públicas tienen como propósito el control y cohesión sociales a través de la legitimidad, aceptación, respetabilidad, aprecio, entre otros, dentro de una sociedad; su entorno es social y se manifiesta en forma de demandas, necesidades, interés y aspiraciones de los diversos

grupos, sectores y clases. Sin embargo, es lamentable como en la actualidad se perciben aun los rasgos que entorpecen su funcionamiento: centralismo, regulación redundante, verticalismo, burocratismo eso sin mencionar el retardo procesal, que afecta tantos procedimientos incluso en materia laboral.

Algunos sectores de la doctrina, reconocen que el problema radica en que la racionalidad y la propia esencia de la actividad del Estado difieren de la gestión de empresas. Sin embargo no es menos cierto que la búsqueda de la productividad y eficiencia, en los tiempos actuales las formas de organización, de gestión y los objetivos propios de las empresas privadas se imponen a la de las instituciones públicas. Sería conveniente que se implemente un modelo de participación alternativa de superación de las instituciones sociales visto como un conocimiento colectivo, que permita establecer un punto intermedio en este sentido, entre las carencias del sector público como del privado.

Ahora bien, es así como se recomienda que modifiquen la estructura de la gerencia pública, esto es, de las inspectorías de trabajo en una primera instancia, logrando que posteriormente se desarrollen también los tribunales laborales. En este sentido, la cuestión importante para la gerencia pública es diseñar criterios que permitan desarrollar una relación apropiada entre las organizaciones y la sociedad, entre el patrono y el trabajador, permitiendo que los procuradores de los estados, presten sus servicios por igual, al patrono y al trabajador y no solo al trabajador como sucede en la actualidad, en aras de conseguir la llamada “igualdad de condiciones”

Así pues, en aras de hacer alguna recomendación importante en base al impacto que ha tenido dicha medida de inamovilidad en el patrono, cuestión que constituye el último objetivo específico de esta investigación es importante expresar que se recomienda instalar una mesa de diálogo que permita tratar el tema de inamovilidad laboral desde el punto de vista del patrono y los efectos contraproducentes y positivos que esa protección el trabajador tiene dentro de las organizaciones, viendo al Estado como mediador en todo momento de este proceso, lográndose así, poco a poco, la reestructuración del sistema laboral en nuestro país.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias, Fidas (2006). **El Proyecto de Investigación**. Quinta Edición. Editorial Espíteme. Caracas

Balestrini, Miriam (2002). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial Número 5.453**. Marzo 24, 2000. Caracas.

De Ferrari, Francisco (2011). **El Despido De Trabajadores, Revista De Derecho Laboral**. Documento En Línea. Disponible en: www.dianelt.com Consulta: 2013, 12 de diciembre.

Decreto con valor, rango y fuerza de Reglamento LOTTT (2013). **Gaceta Oficial De la República Bolivariana de Venezuela 40.157. Decreto con Fuerza de Ley**. Abril, 30, 2013, Caracas

Figueruelo Burrieza Angela, Ibáñez Martínez María Luisa, Merino Hernández Rosa (2007). **“Igualdad ¿Para Qué?. A Propósito De La Ley Orgánica Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres”**.

Garnica, Héctor (2009) **Análisis Costo Beneficio de la inamovilidad Laboral en Materia de Construcción en Venezuela**. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica Del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. **Gaceta Oficial número 6.076**. 6 de Mayo del 2012. Venezuela.

Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia (2010). **Gaceta Oficial De La República Bolivariana De Venezuela**. 39.483. Agosto, 09, 2010, Caracas

Lucena, Héctor (2009). **Lo Laboral en Tiempos de Transición**. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Reglamento De La Ley Orgánica Del Trabajo. **Gaceta Oficial Numero 38.426**.
Abril, 28, 2006. Caracas

Sala De Casación Social Del Tribunal Supremo De Justicia. **Sentencia. Caso:**
Khalu Pisani Vs. Banco De Venezuela S.A.C.A., Banco Universal. 12 De Abril De
2004. Caracas.