



**LA INAMOVILIDAD LABORAL DURANTE  
EL FUERO MATERNAL Y PATERNAL DE  
LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LIBRE  
NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN EN LA  
ALCALDÍA DE VALENCIA**

**Autora:**  
**Fernández Ledezma Elizabeth Carolina**  
**C.I. V.- 21.216.988**

**Tutora:**  
**Prof. Yokasta Martínez**  
**C.I. V.-11.758.855**

**Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio san Diego**  
**Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax (0241) 8712394**



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

**LA INAMOVILIDAD LABORAL DURANTE  
EL FUERO MATERNAL Y PATERNAL DE  
LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LIBRE  
NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN EN LA  
ALCALDÍA DE VALENCIA**

**Autora:  
Fernández Ledezma Elizabeth Carolina  
C.I.V.- 21.216.988  
Tutora:  
Prof. Yokasta Martínez  
C.I. V.-11.758.855**

**San Diego, 23 de octubre 2019**



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

**LA INAMOVILIDAD LABORAL DURANTE  
EL FUERO MATERNAL Y PATERNAL DE  
LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LIBRE  
NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN EN LA  
ALCALDÍA DE VALENCIA**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

**Prof. Yokasta Yurimar Martínez C.I.V.-11.758.855**

**Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico**

**Prof. Cáceres Aristóbulo C.I.V.- 4134507**

**Nombre, firma y cédula de identidad del jurado I**

**Prof. Matos Olga C.I.V.- 8.470.308**

**Nombre, firma y cédula de identidad del jurado II**

**Autora:  
Fernández Ledezma Elizabeth Carolina  
C.I. V.- 21.216.988**

**San Diego, 23 de octubre 2019**



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

**LA INAMOVILIDAD LABORAL DURANTE EL FUERO MATERNAL Y  
PATERNAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LIBRE  
NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN EN LA ALCALDÍA DE VALENCIA**

**Fernández Ledezma Elizabeth Carolina  
Tutor: Abg. Martínez Yokasta Y.  
Octubre, 2019**

**RESUMEN**

Partiendo de los principios que rigen el derecho laboral (justicia, igualdad, no discriminación, corresponsabilidad, responsabilidad social, eficiencia y eficacia), la inamovilidad para muchas personas es simplemente la garantía de goce y disfrute que tienen TODOS los trabajadores de empresas públicas o privadas sin la preocupación de que estos sean despedidos, trasladado o desmejorado en cualquier momento sin una justa causa, aunque para los trabajadores del sector público de la categoría de LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION a simple vista no gozan de dicho derecho, ya que estos tienen su propio Estatuto por el cual se rigen y son considerados como trabajadores de confianza, cabe destacar que de forma indirecta estos trabajadores si gozan de una inamovilidad relativa por tiempo determinado y es por ende, que el tema de estudio en esta investigación se dirige a la inamovilidad que los protege por fuero de Maternidad y Paternidad por Derecho Constitucional para ambos casos (madre y padre) a través de una investigación documental y dogmática la cual nos ayudó en el desarrollo y estudio de estos funcionarios de “confianza” protegidos por dicho fuero maternal, buscando siempre de salvaguardar los derechos y la prioridad absoluta del niño próximo a nacer, derechos que le concede a los progenitores desde el momento de la concepción hasta dos años después del nacimiento del niño.

**Palabras clave: fuero, desafuero, inamovilidad, funcionario Público, protección integral familiar.**

## DEDICATORIA

Cuando realizamos una dedicatoria nos estamos refiriendo a una obra determinada, alguna carta o nota dirigida a alguien en especial; es decir, el dedicar algo a una persona es destinar parte de nuestro tiempo para hacerles ver cuán importante son en nuestras vidas y que por ende, nos regocija compartir con ellos una de las cosas más preciadas que tenemos; EL TIEMPO. Tiempo que decidimos tomar por voluntad propia para hacerles ver a esas personas que en nuestro mundo tienen su propio ecosistema y tanto es así que en consecuencia este Trabajo de Grado está dedicado a; **DIOS** primero que nada, por permitirme culminar mi carrera y estar justamente donde me encuentro ahorita (en una etapa de mi vida muy significativa y relevante para mí). A mis **PADRES** (Aidde J. Ledezma y Alirio R. Colmenares E.), por todo el apoyo que me brindaron en toda mi carrera y que a pesar de muchísimas cosas siempre estaban y aun están aquí a mi lado, siempre conmigo al momento de caer la noche. A mis **HERMANOS** (Desireé y Jonathan Caro), porque aunque sé, que ahorita no se encuentren en este país para celebrar esta meta conmigo, donde se encuentran sé que se sienten muy orgullosos de su hermana consentida. A mis **ABUELOS** (Elisa de Fernández, Oswaldo Ledezma y Josefina de Ledezma) por inculcarme desde pequeña que un ser sin estudios era un ser incompleto, y que uno se debe de superar a sí mismo día a día con los estudios ya que el conocimiento es una de las cosas más segura que nos llevamos de este plano cuando morimos. **MADRINA** (Martha Carolina Cerlin), por su gran aporte de conocimientos y hacerme ver que el sistema Funcionarial en un sentido abstracto está compuesto con vacíos y colisiones que no deberían de existir y es trabajo de nosotros como futuros profesionales del derecho corregirlos para seguir desarrollándonos, evolucionando y creciendo como personas, comunidad y sociedad, a fin de mejorar este País.

**Fernández Ledezma Elizabeth Carolina**

## **AGRADECIMIENTOS**

En la vida como das recibes, pero es mejor dar que recibir. DIOS todos los días nos regala una nueva mañana para enfocarnos en sumar y no en restar. Por tal motivo hoy quiero agradecer las bendiciones y los ANGELES que Papá Dios me ha colocado en este sendero universitario que hoy culmina mas aquí no acaba. Mis agradecimientos son para:

## ÍNDICE

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	iii
RESUMEN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	8
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema.....	9
Formulación del problema.....	11
Objetivos de la investigación.....	12
	12
	12
Justificación de la investigación.....	13
Limitaciones.....	13
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes.....	15
Bases teóricas.....	18
Bases legales.....	21
Definición de término básicos.....	28
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Diseño de la investigación.....	31
Tipo de investigación.....	32
Técnicas e instrumentos de recolección.....	32
Fases de la investigación.....	33
Fase I.....	33
Fase II.....	33
Fase III.....	34
<b>CAPITULO IV</b>	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
CONCLUSIÓN.....	38
BIBLIOGRAFÍA.....	39

## INTRODUCCIÓN

Si es cierto que los funcionarios públicos de Libre Nombramiento y Remoción no gozan de ningún tipo de inamovilidad laboral en vista que el desempeño de ese tipo de cargo son cargos de dirección y por ende tienden a ser cargos de confianza, pero ahora bien, que sucede si al momento en que realizan un acto administrativo de Remoción el Funcionario alega que está a la espera de ser padre, o en el caso de la mujer, alega que está en estado de gravidez; ¿Aun así ese acto procedería? Pues, partiendo de esta interrogante la presente investigación busca de salvaguardar los derechos de fuero maternidad y paternidad, por el interés superior del niño próximo a nacer, derechos constitucionales de forma absoluta que concede el estado partiendo de la protección integral desde el momento de la concepción hasta dos años después del nacimiento de este.

En consecuencia, dicho trabajo está conformado por cuatro (4) capítulos, en los cuales las disyuntivas fueron las leyes y las sentencias contenciosas de carácter definitivamente firme observando el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista.

En la búsqueda de explicar la inamovilidad por fuero maternal y paternal de los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción, nos encontramos un primer capítulo en el cual se busca de explicar la problemática que se presenta en la alcaldía de Valencia con respecto a estos funcionarios, el planteamiento del problema conjuntamente desarrollando unos objetivos generales y específicos y formulando las limitaciones y justificación esta investigación.

A pesar de que las normas que rigen el fuero Maternal y Paternal son muy taxativas y que nuestro limitante en cuanto a población a estudiar fue la alcaldía de san diego, en el capítulo II se desarrollan los antecedentes previos a este trabajo, las bases teóricas y legales, conjuntamente con un glosario de términos básicos utilizados en el desarrollo de toda la investigación.

En el capítulo III se muestra una línea de investigación que constituye el eje teórico en torno al cual se generan proyectos de investigación para abordar la problemática desde perspectivas disciplinarias, multidisciplinarias interdisciplinarias o transdisciplinarias, con el fin de justificar a través métodos científicos el presente trabajo.

Por último, se desarrollo un cuarto capítulo que hace reseña a las conclusiones y recomendaciones que se llegaron con el presente trabajo buscando siempre la mena de que prevalezca el derecho constitucional de los trabajadores, recordando que por mas calificativos que estos tengan siguen siendo trabajadores perteneciente a un estado de derecho descentralizado dejándole al Organismo de la Administración Central, el servicio de los sujetos actores de la relación laboral.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

Es triste ver a nivel laboral como existe en este país la desigualdad, discriminación, atropellos, burlas, hasta maltratos hacia un trabajador (a) cuando se percatan o se dan cuenta que está en estado de gravidez o en el caso del hombre que lo esté su pareja. Lamentablemente en estos casos dichas situaciones forman parte de un punto de partida para el despido, despido el cual debe de ir acompañado con un debido proceso establecido en las normas especiales de su materia aunque lamentablemente al momento del ejercicio no lo realizan así (el debido proceso).

En el caso de los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción ciertamente su estatuto es muy claro cuando menciona que ellos no gozan de inamovilidad laboral, pero no hay que olvidarnos de que estos a pesar de ser trabajadores con el calificativo de trabajadores de confianza y por ende se pueden remover en cualquier momento, siguen siendo igualmente trabajadores y gozan de una serie de derechos igualitarios a un trabajador corriente a diferencia que su inamovilidad será relativa por tiempo determinado.

Ciertamente la Administración Pública sólo puede ejecutar o accionar lo que este previamente establecido en cualquier normativa vigente, entre ellos sus competencias, lo cual está determinado con el Principio de la Legalidad el cual se encuentra en la Ley Orgánica de la Administración Pública en su artículo 4, refiriéndose dicho artículo, que la Administración Pública no puede realizar nada que no se encuentre enmarcado en las leyes venezolanas. En consecuencia, todas las atribuciones realizadas por la administración Pública deben estar vinculadas con la normativa aplicable o al menos con la normativa que por su naturaleza se aplica directamente. Es decir, si la Administración Pública desea remover a un trabajador de Libre Nombramiento y Remoción que se encuentre amparado en estado de gravidez por fuero sindical debe de realizar un procedimiento especial de desafuero.

Ahora bien, partiendo de este principio de legalidad, cuando hablamos de inamovilidad por fuero maternal o paternal de los Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de la alcaldía de Valencia nos estamos refiriendo a todos esos trabajadores de dirección los cuales no pueden ser removidos sin una justa causa previamente calificada por el inspector del trabajo y bajo los procedimientos establecidos en la Ley, solo por el hecho de estar en estado de gravidez o en el caso del hombre, que su pareja lo este, recordando que

mencionado tipo de inamovilidad parte de un Derecho Constitucional y se basa en el principio de la unidad de filiación, el cual es el nexo jurídico entre los hijos y los progenitores creando derechos y deberes recíprocos para el desarrollo evolutivo de los infantes salvaguardando siempre su interés superior.

En consecuencia de lo anterior, la dignidad humana y la protección a la familia en materia de la administración pública, juega un papel de vital importancia en el desarrollo social de las personas que se encuentran vinculadas como servidores públicos, pues son ellos los encargados de generar y aplicar las políticas de protección a los demás ciudadanos. El empleado público debe estar amparado por programas de desarrollo integral de sus funciones, siendo el ejercicio de éstas el camino principal para el logro de los fines y principios fundamentales de la Constitución y la administración pública.

De igual forma, nuestra norma suprema es indiscutiblemente enfática cuando se refiere al despido de un trabajador inamovible cuando está bajo protección maternal o paternal, así sea de libre nombramiento y remoción, ya que el estado buscará siempre de proteger el interés superior del niño (a), además de garantizar la protección y asistencia integral a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y hasta dos años después de este. Es decir, todo acto de despido, traslado o desmejora que se realice ante estos funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción amparados por fuero sindical o inamovilidad laboral, se consideraran nulos y no generaran efecto alguno sino se han cumplido los trámites respectivos.

Cabe destacar que en los últimos años, la inamovilidad laboral ha tenido una evolución que se ha fundamentado en las reformas laborales y en los decretos presidenciales; tanto es, que la figura de inamovilidad por decreto presidencial tenía su asiento en la Ley contra despidos injustificados de 1974, que fue derogada por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) del año 1990, con el fin de proteger a los trabajadores de políticas de reducción de personal implementadas como consecuencias de los aumentos generales de sueldos y salarios decretados, sin embargo, esta fue derogada por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) del año 2012 (la cual se encuentra vigente); manteniendo así la misma esencia.

Sin embargo, aparte de esa inamovilidad el legislador previó una inamovilidad de forma de proteger la Maternidad y la Paternidad de forma igualitaria con el objeto de establecer los mecanismos de desarrollo y políticas para la protección integral de las familias a objeto de que no les sean violentados los derechos al trabajador cuando se encuentre en estado de gravidez (embarazo). En el Capítulo V de nuestra Constitución venezolana, encontramos los Derechos Sociales y de las Familias, contemplados en los artículos 76, 87, 88 y 89, (Protección de la Maternidad y Paternidad), (Derecho al trabajo), (Derecho a la igualdad en el trabajo) y (Derecho a la protección del Estado), además del artículo 95 (libres organizaciones sindicales). Por lo tanto, de los artículos supra mencionados se puede claramente inferir que el Estado es garante del derecho al trabajo y protección de la Maternidad y Paternidad de cualquier trabajador.

Por otra parte, nos encontramos en la Ley del Estatuto de la Función Pública, en su Capítulo II, de los Derechos de los Funcionarios o funcionarias Públicos, el artículo 29 nos establece lo siguiente:

“Las funcionarias publicas en estado de gravidez gozaran de la protección integral a la maternidad en los términos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del trabajo y su reglamento. No obstante las controversias a las cuales pudiera dar lugar la presente disposición serán sustanciadas y decididas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional”.

Igualmente en la Constitución del Estado Carabobo, en su artículo 13 dictamina:

“Los empleados de la Administración Pública Estatal, gozarán de estabilidad en sus cargos de acuerdo a los principios contenidos en la Constitución Nacional y en la Ley de Carrera Administrativa”.

Por ende, tenemos que la inamovilidad laboral por estado de gravidez, mejor conocida como la protección a la Maternidad y paternidad, es un derecho establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y está amparada en la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT del 07-05-2012), conjuntamente con el reglamento de la ley orgánica del trabajo (2006).

### **Formulación del problema.**

El 28 de diciembre del 2018 fue dictado por Decreto presidencial 3.078 con contenido en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.419 la prórroga de la inamovilidad laboral hasta el año 2.020, en la cual se estableció que los trabajadores (as), tanto del sector privado como público, por decreto con rango valor y fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadoras, gozaran de un lapso de dos (2) años de inamovilidad contados a partir de la entrada en vigencia de dicho Decreto, a fin de proteger el derecho al trabajo social como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, el bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa. Cabe destacar además, que el decreto de inamovilidad laboral agrega en su documento que quedan exceptuados de este Decreto los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección y las trabajadoras y trabajadores de temporada u ocasionales.

Partiendo pues de este enunciado, nos surgen las siguientes interrogantes:

1. Si la Carta Magna que es nuestra norma suprema nos establece que las personas son libres de decidir el número de hijos que deseen tener y el

estado protegerá tanto la Maternidad como a la Paternidad, partiendo de la unidad de Filiación que crea relación paterno filial; ¿por qué la Ley del Estatuto del funcionario Público en su artículo 29 solo se refiere a las funcionarias Públicas (sexo únicamente femenino) de sus derechos y no hace relevancia a los derechos de paternidad?

2. Debido a los escenarios complejos que atraviesa actualmente nuestro país, desde el punto de vista político, social y laboral; ¿es posible determinar si los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción de la Alcaldía de Valencia gozan realmente de una inamovilidad?
3. ¿Qué sucedería si un trabajador no pertenece al fuero sindical de la alcaldía y es un empleado Público de Libre Nombramiento y Remoción, este gozaría de los mismos beneficios del fuero por Maternal o Paternal?
4. Si la sociedad es cambiante y evoluciona con el tiempo conjuntamente con el derecho ¿Por qué el legislador no ha reformado la Ley del Estatuto del Funcionario Público si esta juega un papel fundamental para el sistema funcional y es del 2002?

### **Objetivos de la investigación**

Estudiar el alcance de la inamovilidad laboral por fuero Maternal y Paternal de los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción en la alcaldía de Valencia.

Examinar que leyes ofrecen una estabilidad laboral a los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción cuando se encuentren en condición de gravidez.

Determinar el tiempo de inamovilidad de los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción en la alcaldía de Valencia por protección a la Maternidad y Paternidad.

Comprobar si los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción de la alcaldía de Valencia protegidos por fuero Maternal y Paternal pueden ser removidos de sus cargos.

## **Justificación de la Investigación**

Partiendo desde el punto de vista de que los Funcionarios o Funcionarias Públicos Nacionales, Estatales y Municipales tendrán derecho a su protección integral a través del sistema de seguridad social en los términos y condiciones que establezca la ley y los reglamentos que regulan el sistema de seguridad social en los casos de Maternidad y paternidad, los funcionarios públicos de Libre Nombramiento y Remoción de la alcaldía de Valencia (en su gran mayoría) se encuentran en desconocimiento de sus derechos sobre el alcance de la inamovilidad laboral al momento de estar en estado de gravidez y resulta apremiante dar a conocer a los mismos los beneficios y limitaciones que poseen durante el ejercicio de sus funciones.

En consecuencia, la presente investigación enunciará la relación existente entre las leyes, los estatutos y reglamentos, con el fin de hacer ver que aunque en las normas principales de regulación directa, no establezca que los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción de la alcaldía de Valencia gozan de una inamovilidad laboral, existe y prevalece una norma superior de la cual deberían desprenderse las demás leyes de menor jerarquía de manera que ninguna coliden y creen lagunas en su interpretación. Motivo por la cual, se realiza un análisis de los debidos procesos y las leyes que los sustentan con la finalidad de que en un futuro no les socaven los derechos de manera directa o indirecta, con o sin intención, a los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción que desempeñen tales cargos en mencionada alcaldía, debido a que la dignidad humana en materia de la administración pública, juega un papel de valiosa importancia en la mejora social de las personas que se encuentran vinculadas como servidores públicos, pues son ellos los dirigentes de fundar y aplicar las políticas de protección a los demás ciudadanos.

## **Limitaciones**

El siguiente trabajo investigativo no está exento de algunas limitaciones, desprendiéndose de este algunos obstáculos para la obtención de información y análisis para el momento de la aplicación de la metodología propuesta. Estas metodologías determinan en gran parte las posibles investigaciones futuras, realizando el mismo enfoque que se plantea. sin embargo, la limitación se encuentra restringida al lugar e institución determinada que se eligió para la realización de dicha investigación y en tal sentido, se debe estar consciente de la problemática actual referente a la inamovilidad laboral, la cual ocurre en toda Venezuela y va mas allá por el simple motivo de que todos los empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción no están muy claros sobre cuáles son sus derechos o benéficos, debido que en primer lugar nos encontramos con el desconocimiento de los trabajadores contratados por la alcaldía de Valencia, sobre la existencia del alcance de la inamovilidad laboral por fuero Maternal y Paternal plasmadas en nuestras leyes venezolanas. En segundo lugar, se encuentra el temor y miedo a demandar al municipio por cuanto, al ser este un ente público podrían recibir resultados tardíos, a pesar de que cuentan con un fuero sindical que de

cierta manera los protege y el que no pertenezca a este no obtendría los mismos alcances planteados en sus estatutos o al menos no los obtendría con dicha rapidez.

Por todo lo antes mencionado es que se hace un poco costosa la obtención de datos por la poca información que se puede manejar y por los factores del tiempo, además del trato que prestan algunos servidores de la institución renuentes a dar cualquier tipo de información en físico y limitándose a decir simplemente que todo funciona bien.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

Según Tamayo (2012) “Nos amplia la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas”. Es decir que, es el soporte de la conceptualización y trabajos anteriores de estudios realizados con similitud al tema de investigación.

#### **Antecedentes de la investigación**

Autores: Rivas Giménez, María José y Castellanos Sánchez, Heiberg Andrés (2016) “**Alcance de la normativa que protege a la mujer en estado de gravidez en el campo laboral venezolano**”. El ordenamiento jurídico venezolano reconoce el trabajo como un proceso fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En este contexto, el derecho laboral pasa a ser considerado como un proceso social de trabajo, en el cual la mujer trabajadora representa un papel fundamental. Por esta razón, el estudio estuvo orientado a analizar la normativa legal venezolana que protege a la mujer en estado de gravidez a través de una investigación de tipo descriptiva con diseño documental, basada en la doctrina, leyes y jurisprudencia. Entre las principales conclusiones del artículo se tiene que la mujer trabajadora tendrá inamovilidad laboral al encontrarse en estado de gravidez y el patrono o patrona que pretenda despedir o modificar sus condiciones de trabajo, deberá hacerlo mediante el procedimiento establecido en el artículo 422 de la LOTTT (2012). Asimismo, en contrato a tiempo determinado o por obras determinadas, por ser contrataciones donde interviene la voluntad de las partes, su carácter es excepcional y la trabajadora sujeta a esta modalidad gozará de fuero maternal mientras dure el contrato de trabajo. Finalmente, en los casos del otorgamiento de licencia de maternidad, el derecho a participar en la cuota parte que le corresponda a la trabajadora de los beneficios anuales de las entidades de trabajo estará íntegramente garantizado.

Con este trabajo se salvaguarda los derechos de maternidad de todas las mujeres venezolanas que gozando de un trabajo con las condiciones y benéficos que le otorgan las leyes, sin menoscabar su integridad física, psicológica o social al momento de encontrarse estas en estado de gravidez, salvaguardando a su vez el debido proceso y resguardándolas con la inamovilidad. Además esta investigación sirvió en mi trabajo para aclarar los procedimientos existentes al momento de un despido injustificado y aclarar los avances de protección extensiva, además de ayudar a aclarar las normativas que amparan a dichas trabajadoras.

Autor: Navarro Cejas, Mercedes (2015). Universidad de Carabobo. “**La inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano y su impacto en**

**los actores laborales según la normativa legal vigente”.** La presente investigación tiene como propósito analizar la inamovilidad laboral como política del estado Venezolano a los fines de estudiar el impacto que genera en los actores laborales, específicamente como un factor clave para el desarrollo de las empresas. La investigación se basa en un estudio documental, para ello se consultaron doctrinarios que han estudiado el tema de estabilidad laboral. La Ley Orgánica de Estabilidad Laboral Internacional. Al realizar el análisis se puede concluir que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el estado Venezolano durante más de catorce años (14) a la fecha actual y que ha generado importantes repercusiones en el sector empresarial debido de acuerdo al análisis de la autora a la protección exagerada que se le brinda al trabajador en materia laboral. Posteriormente al análisis se presentaron algunas recomendaciones de la autora en relación al problema de estudio.

La investigación mencionada anteriormente se relaciona con el estudio realizado en el presente trabajo debido a que el objeto principal de ambos es profundizar la inamovilidad laboral partiendo de una investigación documental tomando en cuenta que dicha inamovilidad en la sociedad ocasiona un gran impacto debido a los cambios en las conformaciones clásicas del trabajo. Sin embargo, buscar el alcance de dicha estabilidad que otorga el estado, genera contrarrestos de desigualdad entre patronos y trabajadores.

Autor: Vargas Quitian, Evelyne Fabiana (2015). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. **“Estabilidad laboral de funcionarios públicos nombrados en provisionalidad”.** Una de las formas de vinculación a los cargos públicos en Colombia es el nombramiento en provisionalidad, el cual por su carácter supletivo ofrece pocas garantías de estabilidad laboral, sin embargo la jurisprudencia ha reconocido la estabilidad laboral reforzada en casos excepcionales como los sujetos de especial protección en razón la maternidad, discapacidad y que puedan afectar gravemente algunos principios constitucionales del trabajador. Este ensayo pretende realizar un estudio adecuado de esta garantía para determinar en qué condiciones y circunstancias el trabajador provisional goza de esta prerrogativa y que desarrollo jurisprudencial se ha dado en Colombia para los sujetos de especial protección constitucional y legal o en caso de que su desvinculación no obedezca a razones legales o del servicio, utilizando una metodología explicativa y descriptiva.

A juicio del autor este buscó de dar a conocer a los lectores sobre el alcance de la estabilidad laboral en Colombia para aquellos funcionarios de vinculación de los cargos públicos además de reforzar y dar a conocer los derechos constitucionales que gozan los ciudadanos de ese país. Este trabajo encuadro con mi investigación como derecho comparado, debido que busca de determinar la inamovilidad que ciertamente poseen los funcionarios de libre nombramiento y remoción en Colombia para ver si en Venezuela los cuales a simple vista y por sus estatutos pareciera que no gozarán en ningún caso de esta inamovilidad.

Sentencia N°1496 del 11 de noviembre del 2014. **“Fuero maternal y Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción”**. La sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, retiro el criterio establecido en la decisión de esa sala N°964 del 16 de julio del 2013 (caso: Luis Alberto Matute Vázquez), según el cual estarán protegidos de inamovilidad laboral las trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta 2 años después del parto (artículo 420.1 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras). Dicha norma es de aplicación inmediata y preferente a lo establecido en el artículo 29 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Se precisó que es posible remover a un Funcionario de libre Nombramiento y remoción, aunque goce de fuero maternal, pero previo a la realización de un procedimiento de desafuero. En el caso de los Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción que gocen de carrera administrativa, deberán de agotarse las gestiones para reubicarlos en un cargo de carrera que este libre y sea de la misma jerarquía del último cargo que hubieran ocupado y si no fuere posible, no podrían ser retirados sin un procedimiento de desafuero.

Se tomo esta sentencia como antecedente debido a que ayuda a esclarecer el proceso de desafuero para la Remoción de un Funcionario Público de Libre Nombramiento y Remoción cuando se encuentre en estado de gravidez en el caso de la madre o cuando la esposa de un funcionario lo esté. Además de la importancia del debido proceso para el cumplimiento del deber ser.

Autor: Valencia Zumba, Lino Vinicio (2015). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. **“La problemática del derecho a la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en el Ecuador”** La estabilidad del trabajador en nuestro país ha sido por décadas cuestionada en vista del mal uso de esta institución por parte de empleadores y trabajadores. El incremento de contratos de servicios ocasionales, el recurso de nombramientos provisionales, supresión de partidas, cancelación de contratos ocasionales y aplicación de la compra de renuncias obligatorias, han generado un evidente deterioro de la estabilidad laboral con la cual el servidor público contaba. La inserción de una figura como la compra de renuncias obligatorias, a todas luces violatoria de los derechos constitucionales del servidor público, ha generado un nuevo procedimiento arbitrario con el cual las entidades públicas ejecutan el despido intempestivo del servidor, sin cumplirse un debido proceso de separación laboral, con evidente vulneración del legítimo derecho a la defensa. Esto ha motivado mi interés por realizar un estudio respecto de la estabilidad y permanencia laboral del servidor público y cuál es su percepción al respecto, ante la aplicación de recursos por parte del Estado que generan diversas formas de relación laboral, y la precariedad de la estabilidad y permanencia labora.

Cabe comprender que el investigador al ver la realidad en que su país se encontraba sumergido, donde veía a diario como se fortalecían los abusos y atropellos laborales de los trabajadores del servicio público por parte del estado, en vista que no gozaban al menos de un debido proceso respetable y debida defensa porque este también era vulnerado, le dio inquietud al autor ciertamente

de investigar la problemática y buscar la manera de una factible solución. El trabajo antes descrito sirvió ante mi investigación como elemento de estudio del derecho comparado para denotar las diferencias entre el sistema funcional de Ecuador respecto al de Venezuela.

### **Bases teóricas**

Para el desarrollo de una buena investigación se debe tener en cuenta las teorías ya existentes e investigaciones realizadas previamente antes de esta por investigadores con incertidumbres igualitarias o próximas al tema que ayuden al esclarecimiento y búsqueda de una buena sustanciación de conocimientos para lograr la efectividad requerida en el desarrollo de dicha investigación. Las bases teóricas utilizadas para dicho trabajo fueron las siguientes:

En primer lugar, ha de plantearse la relación entre las fuentes unilaterales y los convenios colectivos en la actual regulación. La regulación entre la ley y la regulación colectiva en la relación de trabajo privada, como se sabe, se base en la consideración de la ley como una norma que contiene una regulación mínima y que en todo caso ha de ser respetada, así como en la consideración del convenio colectivo como un instrumento de tutela del trabajador que establece unas condiciones de trabajo más favorable que las previstas en el instrumento normativo. La relación existente entre la ley y el convenio es una relación de concurrencia que se traduce en la aplicación del criterio de la prevalencia del tratamiento más favorable para el trabajador, esto es el convenio colectivo.

Sin embargo, la relación entre ambos instrumentos a los funcionarios públicos era completamente distinta. No existía una relación de concurrencia de fuentes, sino un reparto de materia y competencia, una relación de interferencia e incluso de súper posesión que estaba caracterizada no solo por la existencia de una reserva de ley, sino también, por la prevalencia de esta respecto a la negociación colectiva. En efecto, el poder legislativo podía en cualquier momento no solo modificar la regulación establecida por el convenio, si no también cambiar los propios ámbitos de reparto interviniendo sobre materias que, al menos en principios, habían quedados reservadas a la negociación.

Como un intento por terminar con esta importante diferencia entre el ámbito del trabajo privado y el trabajo en la Administración Pública el artículo 2.3 del decreto privatizador N° 29 de febrero de 1993, ha establecido con carácter general la contractilidad de las relaciones. La regla general, por lo tanto, consistirá en regular las condiciones de trabajo a través de contratos individuales y convenios colectivos. La excepción será las materias que hayan de reservarse a la ley o a las demás fuentes de carácter unilateral. Es decir, parece que el legislador claramente pretende establecer la prevalencia de las negociaciones colectivas, lo cual tendría

unos efectos en su aplicación práctica semejantes a los que se dan en el ámbito de las relaciones privadas de empleo.

Por lo tanto, una de las modificaciones más importantes que ha supuesto la reforma ha sido la distinción misma entre materias negociables y materias reservadas a las fuentes unilaterales, aunque no tiene unos perfiles netos y bien definido, ha dejado de ser exhaustiva y, pueden decirse, ha resultado más relativizada toda vez que se parte del principio general de la contractualización de las relaciones, o lo que es lo mismo, de la posibilidad de negociación respecto de todas las materias que no estén reservadas a la ley como se observan, son pocas las materias reservadas a la misma

El segundo aspecto de relevancia, se refiere a las relaciones entre el contrato colectivo y el convenio individual. En los convenios colectivos se fijarían determinadas condiciones de trabajo susceptibles de ser mejoradas mediante contratos individuales. La posibilidad de establecer incentivos en los contratos individuales se inscribe en la línea del aumento de eficacia de la administración que se pretende con la privatización.

La relación de empleo público se ha caracterizado siempre porque la ley situaba a la administración en una posición de especial supremacía en la relación con sus empleados públicos; todo ello en la medida en que desarrollan funciones públicas y se subordinan a la persecución de los intereses públicos. Se comprende entonces que la naturaleza de la relación de empleos ha sido concebida siempre como un elemento determinante de la atribución de las controversias a la jurisdicción administrativa. Además, para la fecha en que el Dr. Rafael Caldera escribe su libro (1960), los funcionarios públicos estaban reclusos del derecho laboral, esto en aplicación de la Ley del Trabajo de 1936 (art. 6), y aun no había sido aprobado un instrumento normativo especial para esta clase de sujetos laborables.

La Constitución de 1999, contemplo la necesidad de una ley que estableciera el estatuto de la función pública (2002), con el alcance previsto (art. 144), y la determinación de ciertas condiciones para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores del sector público (art. 95, 96 y 97). La ley de Estatuto y la función pública, normativa vigente desde el 2002, deroga la ley de Carrera Administrativa de 1970, y rige las relaciones de empleos públicos entre los funcionarios y administración pública Nacional, Estatal y Municipal. Por mandato legal quedan excluidos de su aplicación los funcionarios públicos al servicio del poder legislativo nacional, poder judicial, poder ciudadano, poder electoral, de la procuradora general de la república, del servicio nacional integrado de la administración aduanera tributaria (SENIAT), los funcionarios a que se refiere la ley del servicio exterior, los obreros al servicio de la administración pública y los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales. Esta ley define al funcionario

público “como toda persona natural que en virtud de nacimiento expedido por la autoridad competente que desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada con carácter permanente” (art. 3).

De igual forma Lares (2002), define a los funcionarios públicos como los individuos que, en razón de nombramiento o autoridad competente o de otro medio de derecho público, participa en el ejercicio de funciones públicas, al servicio de las entidades públicas estatales. La definición considerada sobre funcionarios públicos, de tipo legal y doctrinario, son complementarias.

La ley del Estatuto de Función Pública (2002), establece que los funcionarios públicos son de carrera o de libre nombramiento y remoción (art. 19). Funcionarios de carrera son “Quien habiendo ganado el concurso público, superado el periodo de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerados con carácter permanentes” (ibídem).

La condición de funcionarios públicos de carrera asegura a estos derechos exclusivos (capítulo III, Título III, art. 30 al 32), entre los que figuran los derechos colectivos laborales. Se califican como funcionarios de libre nombramiento y remoción “aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en la ley” (ibídem). Quedan así claramente determinadas las clases de funcionarios públicos en la legislación venezolana.

Básicamente, el postulado en estudio se precipita a pregonar la uniformidad en el tratamiento de la relación surgida de la filiación, ello envuelve tanto los efectos y deberes como los mecanismos que permiten probar y precisar el nexo filial. Como todo principio general del derecho, representa una herramienta para la interpretación del ordenamiento jurídico persigue que las normas referentes a la filiación se adecuen a la paridad difundida. Obviamente como premisa general posee matices, y como derecho no es absoluto, lo que implica que se admitan variantes razonables y objetivas.

Guerrero Quintero, al respecto, indica que el principio de unidad de filiación, tiene rango constitucional e implica que “todo niño, sea cual fuere su filiación, tiene el derecho de conocer a sus padres, para que éstos cumplan los deberes correspondientes”. Una parte de la doctrina lo denomina “principio de igualdad entre todas las filiaciones”, siendo en todo caso indispensable advertir que el mencionado precepto es una derivación de otro macro denominado “principio de igualdad”. De lo dicho se evidencia que entre los mismos existe una relación de especie a género, con las consecuencias colaterales que los aspectos que la doctrina constitucional ha atribuido al derecho a la igualdad son extensible al principio de unidad de filiación.

## Bases legales

Así como las bases teóricas, toda investigación debe de estar sustentada por una serie de bases legales en vista de concatenar los hechos con el derecho y así demostrar con una buena base legal que todo lo que en la investigación se plasma está sustentado en las Leyes venezolanas. A continuación, se muestran las bases legales utilizadas para el desarrollo de esta investigación las cuales fueron:

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). CONVENIO N° 87 de la OIT (1948) “Ratificación por la República de Venezuela registrada el 20 de Septiembre de 1982; Gaceta Oficial N° 3.011 Extraordinario del 03-09-1982”:

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Dado en 1948, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo dio origen a este convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, considerando como bases fundamentales dos en un ciados dichos en su preámbulo: Que este convenio funcione como un medio susceptible de mejorar las condiciones de trabajo y garantice la paz, mediante la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.

Para el progreso constante, es esencial la libertad de expresión y de asociación. Sobre estas bases, el presente convenio crea principios esenciales en el derecho laboral, los más importantes los siguientes:

Tantos los trabajadores como empleadores, sin distinción alguna tienen el derecho de constituir sus organizaciones o afiliarse a las mismas, siendo el único requisito el de estar de acuerdo con el estatuto de éstas. La no intervención de las autoridades públicas a limitar el ejercicio de la libertad sindical. La vía administrativa no puede dar la disolución o suspensión de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Esto configura un gran avance en el derecho laboral, sobre todo a los trabajadores (que siempre fueron la parte más débil) puesto que les da poderes de unirse y así protegerse mutuamente unos a otros ante un eventual abuso del empleador. En este caso, al dar la libertad de unirse en sindicatos a empleadores o trabajadores los coloca en un mismo nivel. También sería válido mencionar los aportes que realiza respecto a las federaciones y confederaciones, a la personalidad jurídica de los sindicatos, y que la legislación nacional no debe menoscabar en ningún nivel los principios dados en este convenio.

CONVENIO N° 98 de la OIT (1950) “Ratificación por la República de Venezuela registrada el 09 de Junio de 1983; Gaceta Oficial N° 3.170 Extraordinario del 11-05-1983”:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

En el origen de dicho instituto está la sempiterna reticencia de los empleadores a reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse, exigir mejoras en las condiciones de trabajo y plantear conflictos colectivos. En respuesta a tal conducta, los Estados tienen la obligación de garantizar “adecuada protección” contra todo acto que menoscabe el ejercicio de esos derechos, tal como lo dispone el Convenio N° 98 de la OIT. Tutela que se acoge en el artículo 95 de la Constitución Nacional y en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.

Según está, la inamovilidad o fuero ampara a los trabajadores en hipótesis como:

La promoción de la creación de un sindicato. Ser miembros de la Junta Directiva de estos. Durante el ejercicio del derecho de negociación de conflictos colectivos, incluida la huelga o cuando se llevan a cabo las elecciones sindicales. Una de las características de la inamovilidad es su temporalidad y ello es visible en todos los supuestos aquí enunciados, pero también en otros casos “atípicos” donde se utiliza la misma figura, verbigracia, el embarazo de la mujer o los reposos por enfermedad.

Este dato se asocia a que la protección del fuero restringe, de modo radical, las potestades disciplinarias del empleador pues, el trabajador inamovible no sólo no puede ser despedido, sino tampoco trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo con la Calificación de Falta respectiva que hace el Inspector del Trabajo en el ejercicio de sus funciones que le atribuye la Ley. En la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia de la OIT en 1998, que califica como derechos humanos los consagrados en los convenios 87 y 98 relativos a la libertad sindical y negociación colectiva. De modo pues que la idea de la libertad sindical así como el derecho de sindicación, y las normas que regulan su contenido y finalidad, tiene su fundamento en la Autonomía Sindical.

Por lo tanto “aquellos trabajadores que formen parte de la directiva de una organización sindical de conformidad con sus estatutos constitutivos, gozan de inamovilidad laboral por fuero sindical prevista en el artículo 353 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, y aquellos trabajadores que se encuentren involucrados en un procedimiento conflictivo también gozaran de la referida inamovilidad laboral durante todo el tiempo que dure el conflicto. Es por ello, que los trabajadores van a gozar de una protección

especial del Estado como lo es el Fuero Sindical que hace las veces de una especie de Inamovilidad Laboral, y por tanto estos trabajadores no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados de sus puestos de trabajo sin que medie justa causa.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (24-03-2000):

Artículo 75: “el estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la sociedad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia.

Los niños niñas y adolescente tienen derecho a vivir, ser criados o criadas y a desarrollarse en el seno de su familia de origen. Cuando ello sea imposible o contrario a su interés superior, tendrán derecho a una familia sustituta, de conformidad con la Ley. La adopción tiene efectos similares a la filiación y se establece siempre en beneficio del adoptado o la adoptada de conformidad con la Ley. La adopción internacional es subsidiaria de la Nacional

Artículo 76: “la maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual sea el estado civil de la madre o del padre” (...)

Artículo 89: el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado (...) “para el cumplimiento de esta obligación del estado se establecen los siguientes principios” (...) numeral 3, “cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Artículo 95: los trabajadores y las 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 intereses, así como el de 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 contra todo acto de discriminación o de injerencias contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos, y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la

alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su logro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la Ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

Artículo 137: la Constitución y la ley definirán las atribuciones de los órganos que ejercen el Poder Público, a las cuales deben sujetarse las actividades que realicen.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, del 08-06-2015:

Artículo 3. Principio de igualdad y no-discriminación: las disposiciones de esta ley se aplican por igual a todos los niños, niñas y adolescentes, sin discriminación alguna fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, idioma, pensamiento, conciencia, religión, creencias, cultura, opinión política o de otro índole, posición económica, origen social, étnico o nacional, discapacidad, enfermedad, nacimiento o cualquier otra condición de los niños, niñas o adolescentes, de su padre, madre, representantes o responsables, o de sus familiares

Artículo 7. Prioridad absoluta: el estado, las familias y la sociedad deben asegurar, con prioridad absoluta, todos los derechos y garantías de los niños niñas y adolescentes (...)

Artículo 8. Interés superior del niño: (...) es de obligatorio cumplimiento en la toma de todas las decisiones concernientes a los niños, niñas y adolescentes. (...)

Artículo 44. Protección de la familia: el estado debe proteger la maternidad. A tal efecto, debe garantizar a todas las mujeres servicios y programas de atención gratuitos y de la más alta calidad, durante el embarazo, el parto y la fase post natal. (...)

Artículo 45. Protección del vínculo materno- filial: todos los centros y servicios de salud deben garantizar la permanencia del recién nacido o la recién nacida junto a su madre a tiempo completo, excepto cuando sea necesario separarlos o separarlas por razones de salud.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, del 07-05-2012:

Artículo 94.

Inamovilidad: Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados ni

desmejorados sin una justa causa 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 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 realiza 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 ejecutan efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Artículo 330. Protección de la familia: los procesos de educación y trabajo se orientan a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.

Artículo 331. Protección a la maternidad: En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

Artículo 339. Licencia por paternidad: todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de 14 días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.

Adicionalmente gozará de protección especial de inamovilidad laboral contado a partir del alumbramiento. También gozará de esta protección el padre durante los 2 años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de 3 años.

Artículo 418. Definición de fuero sindical o inamovilidad laboral: los trabajadores y trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral se considerará nulo y no genera efecto alguno, sino se han cumplido los trámites establecidos en esta

Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

La protección especial del estado consagrada en virtud del fuero sindical, se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

Artículo 420. Protegidos por inamovilidad. Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:

1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.
2. Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.
3. Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozaran de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción. (...)

Artículo 531. Infracción a la inamovilidad laboral. El patrono o patrona que incurra en el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o una trabajadora amparada por inamovilidad laboral, sin haber solicitado previamente la calificación de despido correspondiente se le impondrá una multa no menor del equivalente de 60 unidades tributarias, ni mayor del equivalente a 120 unidades tributarias.

Artículo 352. Preeminencia de la Ley especial. En todo lo no previsto en el presente Título, se aplicará lo establecido en las leyes especiales.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y Paternidad, del año 20-09-2007:

Igualdad de derechos y deberes entre los y las integrantes de las familias. Artículo 5: El principio de igualdad de derechos y deberes entre las y los integrantes de las familias constituye la base del ejercicio del principio de la responsabilidad compartida y la solidaridad familiar y su cumplimiento contará con el apoyo del estado y sus órganos; y promoverán políticas, programas, proyectos y acciones dirigidas a apoyar dicho principio.

Inamovilidad del padre. Artículo 8: el padre, sea cual fuere su estado civil gozará de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo sólo podrá acreditarse la condición de padre mediante el acta de inscripción del niño o niña del registro civil o en el sistema de seguridad social.

La inamovilidad laboral prevista en el presente artículo se aplicará a los padres, a partir de la sentencia de adopción de niños o niñas con menos de tres años de edad.

En caso de controversias derivadas de la garantía prevista en el presente artículo, en las cuales estén involucrados funcionarios públicos, éstas serán dirimidas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo.

Protección integral. Artículo 18: el estado desarrollará programas dirigidos a garantizar asistencia y protección integral a la maternidad y a la paternidad, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ley.

#### Ley del Estatuto de la Función Pública, del 06-09-2002

Artículo 3: funcionario o funcionaria pública será toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente.

Artículo 19: los funcionarios o funcionarias de la administración pública serán de carrera o de libre nombramiento y remoción. (...) “serán funcionarios o funcionarias de libre nombramiento y remoción aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esta ley.

Artículo 20: funcionarios o funcionarias públicos de libre nombramiento y remoción podrán ocupar cargos de alto nivel o de confianza. Los cargos de alto nivel son los siguientes:

(...)

8. Los directores o directoras generales, directores o directoras y de más funcionarios o funcionarias de similar jerarquía en los institutos autónomos.
9. Los registradores o registradoras y notarios o notarias públicos.
10. El secretario o secretaria General de Gobierno de los estados.
11. Los directores generales sectoriales de las gobernaciones, los directores de las alcaldías y otros cargos de la misma jerarquía.
12. Las máximas autoridades de los institutos autónomos estatales y municipales, así como sus directores o directoras y funcionarios o funcionarias de similar jerarquía.

Artículo 29: las funcionarias públicas en estado de gravidez gozaran de la protección integral a la maternidad en los términos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. No obstante, las controversias a las cuales pudiera dar lugar la siguiente disposición serán sustanciadas y decididas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional.

### **Definición de términos básicos:**

Proviene del término latín *directum* que significa “lo que está conforme a la regla”. El derecho se inspira en postulados de justicia y constituye el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad. La base del derecho son las relaciones sociales, las cuales determinan su contenido y carácter; dicho de otra forma, el derecho es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos en el seno de una sociedad.

Es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

**In** : Es un derecho consagrado a favor de determinados trabajadores, mediante al cual al patrono le está prohibido no solo despedirlos, sino que tampoco puede trasladarlos o desmejorarlos, salvo aquellos casos en los cuales exista justa causa para ello, lo cual debe ser calificado previamente por la autoridad competente. Además de estar dirigida a un determinado grupo de trabajadores a los que protege contra los despidos, les garantiza el ejercicio de sus Derechos gremialistas y los protege igualmente contra el desmejoramiento de sus condiciones laborales y el traslado a otro sitio de trabajo.

palabra ambigua. Conjunto de privilegios otorgados a ciertas personas, en razón de su cargo o empleo.

acto violento o acción irregular contra Ley, costumbre o razón. Hecho que motiva la privación de fuero especial y en consecuencia, el sometimiento de la persona a la jurisdicción ordinaria.

conjunto de parientes con los cuales existe algún vínculo jurídico, en el que cada individuo es el centro de uno de ellos, diferente según la persona a quien se la refiera y que alcanza a los ascendiente y descendiente sin limitación de grado, a los colaterales por consanguinidad hasta el sexto grado y a los afines hasta el cuarto grado.

vínculo existente entre padres e hijos. La filiación puede ser legítima (derivada del matrimonio), ilegítima (derivada de unión no matrimonial) o por adopción.

parto, acción de parir la mujer. Expulsión de la placenta y membranas, en la fase final del parto.

Comunidad social con una organización política común, un territorio y órganos de gobiernos propios que es soberana e independiente políticamente de otras comunidades.

refiere a una actividad propia del ser humano. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, con la materia de la naturaleza.

Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada; en muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si esta oficialmente empleado o no por un patrono.

Es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” Ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos. Inspectorías del Trabajo: Las Inspectorías del Trabajo son órganos dependientes del Ministerio del trabajo y este tiene una sede en cada Estado. La Inspectorías del Trabajo estará a cargo de un Inspector y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las instrucciones del Ministerio del Trabajo.

Personas que, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

toda persona que desempeñe un puesto en alguno de los poderes de los tres órdenes de gobierno del Estado, con derecho a retribución monetaria, siempre que se tengan las cualidades que establezca la ley y no se ejerzan a la vez dos cargos de elección popular.

Conjunto de organismos y personas que se dedican a la administración o el gobierno de los asuntos de un estado. Actividad de este conjunto de organismos y personas.

una técnica de organización social que contribuye a la implantación de un orden, a la realización de un determinado modelo de sociedad

: Reglamento, ordenanza o conjunto de normas legales por las que se regula y se rigen las los órganos autónomos y el funcionamiento de una corporación o asociación.

se refiere a medidas que no se han convertido en leyes.

tienen un tratamiento diferente al resto de los empleados en cuanto a tareas, funciones, jornada de trabajo, responsabilidad y condiciones laborales.

ayuda, amparo. Favorecimiento.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Según el libro de Tamayo y Tamayo. El Proceso de la Investigación Científica. Limusa Noriega Editores. 4ta Edición. México. 2003; definen al marco metodológico como “Un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento”, dicho conocimiento se adquiere para relacionarlo con las hipótesis presentadas ante los problemas planteados. Por ende, como este es un conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema acá planteado a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, este consistirá en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que en la presente investigación se plantea.

#### **Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es la estrategia general que adopta el investigador refiriéndose a la manera de responder al problema planteado y dar respuestas a las interrogantes formuladas, las cuales están relacionadas con la definición de estrategias a seguir en la búsqueda de soluciones al problema planteado. Según la estrategia de esta investigación documental dogmatica, como se basa en la obtención de información, análisis e interpretación en diversos documentos tanto públicos como privados, leyes y reglamentos se nos permiten reflexionar y comprender el objeto de este estudio.

Para la Universidad Santa María (2001) la Investigación Documental, se ocupa del estudio de problemas planteados a nivel teórico. (p.41); y Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1998) la Investigación Documental, es estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. (p.6)

Por lo tanto, partiendo de lo anterior es importante resaltar, que toda investigación documental y dogmatica debe tener obligatoriamente antecedentes, ya que gracias a estos se puede evidenciar el camino transcurrido social e históricamente de conceptualizaciones, interpretaciones y de políticas públicas para el mejor desenvolvimiento de una investigación.

## **Tipo de investigación**

El tipo de investigación acá realizada trata de estudiar la realidad social, compleja y dinámica y nos conduce a un proceso interactivo entre el fenómeno a estudiar y mi persona, (el investigador). En vista de que este es un tipo de investigación documental y que es necesario comparar y aclarar dudas respecto a la inamovilidad por fuero maternal y paternal en los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción, el avance de la sociedad del conocimiento está directamente relacionado con el propósito de establecer las relaciones, diferencias, etapas, posiciones o estado actual del conocimiento respecto al tema.

Dicha investigación de tipo documental, se caracteriza por el ejemplo predominante de registros gráficos como fuentes de información y generalmente se le identifica con el manejo de mensajes registrados en la forma de manuscritos e impresos, por lo que se asocia normalmente con la investigación archivista y bibliográfica. Según Alfonso (1995), la investigación documental, es aquel “Procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos”.

Sin embargo, según Alfonso (1995), la UNA (1985) y Vásquez (1994), existen una serie de pasos para desarrollar la investigación documental y hacer de ésta un proceso más eficiente, conducente a resultados exitosos. Debe considerarse, que dicho procedimiento no implica la prescripción de pasos rígidos y representa un proceso que ha sido ampliamente utilizado por investigadores de distintas áreas que han ofrecido resultados exitosos.

Por lo tanto, se puede definir a la investigación de tipo documental como aquella que forma parte esencial de un proceso de investigación científica, constituyéndose en una estrategia donde observas y reflexionas sistemáticamente sobre realidades.

Cabe destacar que además de la investigación documental de registros gráficos se enfatizo en el desarrollo de la investigación una investigación documental dogmatica describiendo el objeto de la investigación y prescribiendo soluciones para superar problemas de interpretación y aplicación.

## **Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos para Balestrini (2006), “son un conjunto de técnicas que permitirán cumplir con los siguientes establecidos en el paradigma científico vinculados al carácter específico de las diferentes etapas del proceso investigativo y especialmente referido al momento teórico y metodológico de la investigación” (pág. 84). Por consiguiente, Las técnicas e instrumentos de

recolección de datos que se utilizaron en la presente investigación fueron el fichaje, análisis crítico, estudios de datos secundarios (impresas, audiovisuales y electrónicas).

### **Fase metodológica**

Toda investigación metodológica requiere del análisis de distintos estudios en el área lo que acarrea una exhaustiva búsqueda y selección, esto se realiza a través de los procedimientos de orden metodológicos a través de los cuales se intentan dar respuesta a las interrogantes objeto de lo investigado.

En vista que a simple vista pensamos que los Funcionario Públicos de Libre Nombramiento y Remoción así como son asignados a un cargo en cualquier momento se puede remover de este pensamos que no existiría ningún tipo de inamovilidad que los protege pero sin embargo, en el caso de ejercer el rol de padre y madre se consta, que las leyes existentes donde se comprueba que dichos funcionarios gozan de una estabilidad por estado de gravidez, partiendo del DERECHO CONSTITUCIONAL que se encuentra en nuestra carta magna, la cual establece un régimen de protección de los derechos de la familia comprendiendo la asistencia integral a cada uno de sus miembros y buscando el estado como máximo responsable el desarrollo pleno de los derechos de cada individuo.

Por otra parte, de manera jerárquica las leyes que se desprenden de este derecho constitucional que ofrecen una estabilidad por estado de gravidez para tales funcionarios son, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, del 07-05-2012; Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y Paternidad, del año 20-09-2007 y la Ley del Estatuto de la Función Pública, del 06-09-2002.

Todas estas normas jurídicas que les ofrecen estabilidad a los trabajadores por estado de gravidez son muy importantes tenerlas en cuenta porque si es cierto, que los trabajadores con la calificación de libre nombramiento y remoción no gozan de una inamovilidad en esencia, estos son amparados por fuero o protección especial se encuentran a la espera de ser padres.

Las funcionarias pública cuando se encuentre en estado de gravidez, o en el caso del padre, que se encuentre su pareja, ambos desde el momento de la

concepción del niño gozaran de una inamovilidad especial de dos años aun después del parto, igualmente dicha inamovilidad es aplicable para los funcionarios que adopten niños menores de 3 años. Anteriormente el padre solo gozaba de una inamovilidad por un año pero a medida de que la sociedad avanzo igualmente lo hizo la norma y partiendo del principio de igualdad y no discriminación del artículo 3 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA) del 08-06-2015, además de la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) en sala constitucional del 16-07-20113; Magistrado ponente, Marco Tulio Durante Padrón, reiteraron en las condiciones para decidir, que el permiso de paternidad es de dos años bajo el artículo 339 de la Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras promulgada el 07-05-2012.

Cabe destacar, que la Sala Política Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 14 de julio del 2017, estando de ponente; Barbará Gabriela César Siero, resaltó que lo que pretende el estado, es garantizar el sustento económico del niño, niña o adolescente por medio del sueldo o salario devengado por su progenitor y no la permanecía del funcionario en el cargo dentro de la institución, es decir, la protección del estado derivada de dicho fuero va dirigida al niño niña y adolescente y no a la estabilidad del funcionario en el puesto de trabajo.

Además, la madre en estado de gravidez goza de un descanso post natal durante 6 semanas antes del parto y 20 semanas después del parto, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que dictamine el médico. En el caso del padre, este gozara de una licencia de paternidad de 14 días continuos a partir del momento del nacimiento a los fines de asumir al igual q la madre el acontecimiento y las obligaciones, y en caso de de enfermedad grave este permiso o licencia se extenderá por un periodo igual de 14 días continuos y en caso múltiple será de 21 días continuos. En el caso de fallecimiento de la madre, este (el padre) tendrá derecho a la licencia o permiso post natal que hubiera correspondido a esta. A diferencia, en el caso de adopción con niños menores de tres años la licencia empieza a correr contados desde el momento de que sea acordada la misma por sentencia definitivamente firme por el tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción ciertamente pueden ser removidos de sus cargos a través de un acto administrativo de remoción, pero en el caso de que estos se encuentre a la espera de un hijo se les emancipa automáticamente una condición especial denominada protección de maternidad y paternidad, la cual mientras estos estén investidos de dicha protección no podrán ser removidos sin una justa causa a excepción que el funcionario incurra en alguna falta establecida en la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual deberá de ir

acompañado de una solicitud de despido autorizada previamente por el inspector o realizándole un procedimiento de desafuero.

Ahora bien, cuando nos referimos a un procedimiento de desafuero nos estamos refiriendo a un requisito para la procedencia de la desincorporación del funcionario como parte de una política social de protección a la Maternidad, Paternidad y familia como núcleo de la sociedad por lo que siendo este mismo presupuesto para la materialización de la Destitución, Remoción o Retiro. Por ende, dicho procedimientos de un despido con fuero maternal o paternal es el siguiente;

El patrono solicitará la autorización correspondiente del inspector del trabajo de la jurisdicción donde preste el servicio, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función de la trabajadora a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar y las causas que se invoquen para ello.

El inspector citará a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su situación para q de contestación a la solicitud de despido y en ese acto oírán las razones o alegatos que haga la trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación.

Si la trabajadora o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá y una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.

En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación.

La no comparecencia de la trabajadora se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil.

En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un planteamiento de este o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.

El segundo día después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oírán las conclusiones de las partes y dentro de los 10 días siguientes el inspector dictará su resolución. De esta resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de verificar ante los tribunales los derechos que les correspondan.

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Gracias a la exhaustiva investigación que se llevo a cabo se logro verificar que los Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de la alcaldía de valencia, en efecto, gozan de una inamovilidad laboral relativa mas no de una estabilidad del cargo desempeñado cuando estos se encuentran en estado de gravidez, o en el caso del hombre, que su pareja lo estuviese. En dicha alcaldía bajo diferentes tipos de investigaciones, se constato que para la actualidad solo existían dos (2) casos de protección de Maternidad y Paternidad, del cual por cuestiones personales de ellos y ajenas a mí, solo me pudieron dar a conocer uno y a través de este pude notar que en efecto, los funcionarios públicos de dirección se les respetaba el derecho de fuero maternal y paternal, aunque claramente decía en la boleta de notificación para su remoción, que bajo la presente se pasaba a la persona con dicha condición (gravidez) a ser removida de su cargo de Coordinadora de Programa, reubicándola en la nomina de funcionarios con inamovilidad de categoría “no calificada” según boleta de notificación anterior mente mencionada.

Por ende, esta categoría “no calificada”, es la que se conoce en el sistema funcional como GRADO 99 en el cual, esta remoción es momentánea por el tiempo de duración de la inamovilidad especial producto del fuero Maternal o Paternal (en el caso referido, es fuero maternal), manteniendo las mismas remuneraciones y beneficios sociales que se disfrutaban para el momento de dicha remoción.

Cabe resaltar que cuando se remueve a un Funcionario Público, esto no implica que se acabe la relación del trabajo, sino que solo se priva de la TITULARIDAD DEL CARGO que desempeñan, esto es mejor conocido como la excepción del régimen de estabilidad.

Ahora bien, así como note a través de documentos esta garantía constitucional, también verifique que no todos los Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de la Alcaldía de Valencia conocían el alcance del Fuero Maternal y Paternal del que gozaban y es en consecuencia a este que realice las siguientes recomendaciones:

Diseñar campañas de conocimientos para dar a conocer los instrumentos existentes que garantizan una inamovilidad, que no es estabilidad pero igualmente le crean derecho a dichos Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

Organizar micro ponencias demostrando el alcance de los derechos de cualquier funcionario en la Alcaldía de Valencia.

Capacitar a los trabajadores de dirección respecto al procedimiento a ejercer en función de hacer valer sus derechos cuando el estado intente de vulnerar sus derechos.

Capacitar al personal que se desempeña en la Alcaldía a dar un mejor trato tanto para el público como para el mismo personal que allí desempeña funciones.

## CONCLUSIÓN

La inamovilidad laboral es una garantía que trasciende fronteras consagrada por decretos internacionales para salvaguardar todos los derechos que se desprenden de la filiación tanto consanguíneo como a fin. El trabajo como hecho fundamental dentro de la sociedad ha sido la base para el desarrollo humano, en consecuencia la inamovilidad laboral, es una figura elemental que debe garantizar una protección eficaz del trabajador contra el despido arbitrario, regulando situaciones y relaciones jurídicas siendo este (el trabajo) indispensable para el ser humano y las familias. Sin embargo todo se deja al Organismo de la Administración Central, al servicio de los sujetos actores de la relación laboral que tienen como propósito fundamental contribuir con el desarrollo socio-económico del país, manteniendo la armonía laboral e impulsando el trabajo productivo, a través de una gestión integral sustentada en los principios de equidad, justicia, solidaridad y corresponsabilidad, que garanticen el trabajo como bien fundamental de la sociedad y promueva una mejor calidad de vida a los trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, basándonos en los objetivos específicos de la investigación se logro concluir que nuestra norma suprema, que es la constitución es generadora de derechos y deberes, bajo la asistencia y protección integral que brinda el estado, buscando siempre la prioridad absoluta de proteger todos los derechos y garantías del niño o niña pronto a nacer.

Cabe destacar que los funcionarios de libre nombramiento y remoción si gozan de una inamovilidad por fuero maternal y paternal, rigiéndose por una ley especial y obteniendo un procedimiento diferente a un funcionario de carrera o un funcionario contratado.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonzo Olea, Manuel y casas Baamonde, María Emilia (1960). Derecho laboral.
- Bracho G. Pedro L. (2012). Fundamentos de Derecho. Una estrategia para su estudio Público. 5ta edición. Editoriales: Vadell Hermanos C.A. Caracas Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860. 30 de diciembre de 1999. Caracas
- Cabanellas de Torres Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial: Heliasta S.R.L. Buenos Aires. República de Argentina.
- Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).  
CONVENIO N° 87 de la OIT (1948) “Ratificación por la República de Venezuela registrada el 20 de Septiembre de 1982; Gaceta Oficial N° 3.011 Extraordinario del 03-09-1982”.
- CONVENIO N° 98 de la OIT (1950) “Ratificación por la República de Venezuela registrada el 09 de Junio de 1983; Gaceta Oficial N° 3.170 Extraordinario del 11-05-1983”.
- Djamil Tony Cahale Carrillo. (2011). Mobbing: El acoso Laboral. Tratamiento jurídico y preventivo. Editores: Vadell hermanos C.A. Caracas, Venezuela.
- Garay, J (2000). Legislación Laboral Práctica. Editorial: CIAFRE. Caracas Venezuela.
- Gatea Oficial de la Inamovilidad Laboral de las Trabajadoras y Trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela. Decreto N° 3.708. Extraordinario N° 6.419. Caracas 28 de diciembre del 2018
- Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.185 del 18 de junio del 2015.
- Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 37.522 del 06 de septiembre del 2002.
- Ley para a la Protección de las Familias, la Maternidad y la paternidad. Gaceta Oficial N° 38.773 del 20 de septiembre del 2007.
- Ley Orgánica del Poder Público Municipal. Gaceta Oficial N° 6.015. Extraordinario 28 de diciembre del 2010
- Ley Orgánica de la Administración Pública. Gaceta Oficial N° 40.608 del 25 de febrero del 2015

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto N\* 8.938, Gaceta Oficial N\*6.076 del 07-05-2012

Mostafá Paolini Hadel. (2009). Compilación de la doctrina de la sala Políticoadministrativa: contencioso administrativo. Tomo I. Tribunal Supremo de Justicia, colección doctrina Judicial # 31. Editoriales: Organización Grafica Capriles C.A. Caracas, Venezuela.

Ossorio Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial: Heliasta S.R.L. Buenos Aires. República de Argentina.

Trabajo de Post Grado. Universidad Nacional Experimental de los Llanos “Rómulo Gallegos”. Estabilidad Laboral del Educador en el Régimen Jurídico del Venezolano. (San Juan de los Morros, diciembre 2016.) Autora: Martínez Yokasta.

Trabajo de Post Grado. Universidad Nacional Experimental Politécnica de LA fuerza Armada Nacional (UNEFA). Análisis de la inserción y ejecución de Políticas Públicas Educativas contra la Violencia hacia la Mujer en Instituciones de Educación Universitarias del Edo Carabobo. (Valencia, abril 2014). Autora: Zerlin Martha C.

UNITEC. Universidad Tecnológica del Centro. (2014). Manual Especial de Grado. Pregrado. 1era Edición. Editorial: Corporación ASM C.A. Valencia, Edo Carabobo Venezuela.