



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

**LA INAMOVILIDAD LABORAL Y SU EFECTO EN LA EMPRESA PRIVADA**  
**VENEZOLANA.**

**AUTORES:**  
**KARLA MACHADO**  
**C.I: V19.217.004.**  
**ALBINA ROJAS**  
**C.I: V-4.051.757**

San Diego, Julio 2018



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

**LA INAMOVILIDAD LABORAL Y SU EFECTO EN LA EMPRESA PRIVADA**  
**VENEZOLANA.**

**CONSTANCIA DE ACEPTACION**

---

**Tutor académico: ABOG. JAVIER GIORDANELLI.**

---

**Jurado nro. 1: ABG.**

---

**Jurado nro. 2: ABG.**

## DEDICATORIA

Le agradezco a Dios por haberme guiado a lo largo de mi carrera, mi apoyo en mis noches de estudio mi luz, mi camino, y darme la fortaleza de seguir adelante frente a obstáculos en las noches al salir de la Universidad o cuando tenía momentos de debilidad.

Le doy gracias a mis hijos Wolfgang Jesús y Mauricio Javier, por el apoyo que me brindaron a lo largo de mi carrera y ser para ellos un ejemplo dándoles a entender que si se puede no importa la edad, solamente con constancia y dedicación para llegar a conseguir tus logros.

A mis padres desde el cielo por cuidarme todas las noches hasta llegar a mi casa, y darme las fuerzas para continuar y confianza para seguir adelante y no quedarme en el intento.

Gracias a mis compañeros de trabajo y en especial a la Licenciada Isolda Rodriguez, a mi amiga Yajaira Mendoza mi paño de lágrimas dándome fuerzas todos los días para continuar y no quedarme en un mismo sitio, gracias amigas.

A mi familia en general por brindarme su apoyo, y siempre estar conmigo cada vez que lograba un semestre.

Gracias a mis amigas Sahara, Andreina, Karla, Dubraska Mileidys y mi buen amigo Will que conseguí en todo el trayecto de mi carrera formando un gran equipo logrando llegar hasta el final, a mis Profesores por su apoyo y sus enseñanzas para mi desarrollo profesional.

Albina Rojas

## AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme guiado a lo largo de mi carrera, mi apoyo en mis noches de estudio mi luz, mi camino, y darme la fortaleza de seguir adelante frente a obstáculos en las noches al salir de la Universidad o cuando tenía momentos de debilidad.

Le doy gracias a mis hijos Wolfgang Jesús y Mauricio Javier, por el apoyo que me brindaron a lo largo de mi carrera y ser para ellos un ejemplo dándoles a entender que si se puede no importa la edad, solamente con constancia y dedicación para llegar a conseguir tus logros.

A mis padres desde el cielo por cuidarme todas las noches hasta llegar a mi casa, y darme las fuerzas para continuar y confianza para seguir adelante y no quedarme en el intento.

Gracias a mis compañeros de trabajo y en especial a la Licenciada Isolda Rodríguez, a mi amiga Yajaira Mendoza mi paño de lágrimas dándome fuerzas todos los días para continuar y no quedarme en un mismo sitio, gracias amigas.

A mi familia en general por brindarme su apoyo, y siempre estar conmigo cada vez que lograba un semestre.

Gracias a mis amigas Sahara, Andreina, Karla, Dubraska Mileidys y mi buen amigo Will que conseguí en todo el trayecto de mi carrera formando un gran equipo logrando llegar hasta el final, a mis Profesores por su apoyo y sus enseñanzas para mi desarrollo profesional.

Albina Rojas

## AGRADECIMIENTO

Una hoja no me alcanza para agradecer a tantas personas que hicieron posible este sueño, sin embargo aquí dejo plasmadas algunas, las que dejaron una huella imborrable a lo largo de estos cinco años de carrera.

A **Dios Todopoderoso** por haberme regalado la vida y no abandonarme en los momentos difíciles, por levantarme cada vez que caigo.

A **mi profesor Lino Valles**, por cada uno de los milagros concedidos, a lo largo de esta nueva meta que estoy a punto de culminar.

A **mi tormento Enrique Sequera**, por haber sido el patrocinador de este sueño, por haberme apoyado hasta tu último día en esta tierra.

A **mi madre, Julia Delgado**, por dedicar tu vida a la crianza de mis hermanos y la mía.

A **mi padre, Carlos Machado**, por enseñarme a luchar en los tiempos de crisis, una vez más lo hemos logrado mi súper hombre.

A **mi hija April Edimar**, por haber soportado quedarte sin mamá por unas cuantas horas mientras estudiaba.

A **mis gorditos, Andreina Tovar, Sahara Toro, Will Jiménez y mi vieja Albina Rojas**, gracias por tanto apoyo a lo largo de estos cinco años, los voy a extrañar.

A **mi amiga y pronto comadre, Luisangela Gutierrez**, gracias por tenderme la mano en la recta final.

A **mis tías**, quienes se han convertido en una madre para mí, pese a cualquier circunstancia, **Doraima y Amelia Machado**.

A ti **Edixon Materano**, a pesar de tantas indiferencias, gracias por tu apoyo incondicional.

A **toda mi familia**, gracias por creer en mí.

A **la Universidad José Antonio Páez** por haberme permitido el ingreso a esta casa de estudio.

**A todos los profesores** con los que tuve la dicha de ser su alumna, en especial al Abg. Javier Giordanelli, por haberme prestado su apoyo en la parte de tutoría, y los profesores Fernando Guevara y Marjori Chirinos, por sus correcciones.

**Karla Vanessa Machado**

## DEDICATORIA

Principalmente a papá Dios, gracias por regalarme la sabiduría y el entendimiento, pero sobre todo esas ganas de siempre querer salir adelante, y darme tu mano cuando sentía que todo estaba perdido

A mi profesor, Lino Valles, una nueva meta académica alcanzada, esto también es para ti

A mis abuelos que están en cielo, Fernando Farías y María Victoria Machado, este logro también va dedicado a ustedes, sé que desde allá arriba me están dando su bendición con una enorme sonrisa, los amare eternamente.

A ti Enrique Sequera, no sabes lo que diera porque estuvieras aquí físicamente celebrando este logro junto a mí, sueño que no hubiese sido realidad sin tu apoyo, sé que tu sonrisa es gigante, me convertí en tu abogada personal, te amare hasta mi último día en esta tierra.

A mi hija, April Edimar, este es el primer logro que consigo junto a ti, y te lo dedico, gracias a ti volvió el color a mi vida, me devolviste las ganas de vivir y de luchar, te amo mi princesa.

A mi madre, pese a que muchas veces no nos entendemos, esta nueva meta también va dedicada a ti.

A mi súper hombre, el que me enseñó a luchar, como no dedicarte mi nueva carrera, soy quién soy, y he llegado hasta aquí gracias a tu apoyo incondicional.

A mi padrino Franklin Rivas, sé que cuidas cada uno de mis pasos.

A mis hermanos mayores, pese a la distancia que nos separa, una vez más les dedico uno de mis logros a ustedes, María y Ángel.

A mis hermanitos, Victoria y Diego, también va dedicado este logro, espero que alguno de los dos sigan mis pasos.

A toda mi familia Machado-Delgado, aquí tienen una nueva abogada.

**Karla Vanessa Machado**



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

**LA INAMOVILIDAD LABORAL Y SU EFECTO EN LA EMPRESA PRIVADA  
VENEZOLANA.**

**AUTORES:**  
**KARLA MACHADO**  
**C.I: V19.217.004.**  
**ALBINA ROJAS**  
**C.I: V-4.051.757**  
**Tutor:**  
**JAVIER GIORDANELLI.**

**RESUMEN**

En Venezuela la inamovilidad laboral es una medida establecida por el gobierno que protege a los trabajadores que devenguen ingresos mensuales de hasta tres salarios mínimos y ha sido prorrogada desde el año 2002. La inamovilidad laboral impide a las empresas de vigilancia reestructurarse y hacerse más eficientes, porque no pueden despedir a los trabajadores que se encuentran laborando en ellas a menos que sea un despido debidamente justificado. El decreto indica que los trabajadores amparados por el mismo no podrán ser despedidos, desmejorados, o trasladados sin causa justa esta tiene que presentarse previamente ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente. De acuerdo con el Gobierno, la medida que se tomó es con el objeto de mantener un índice bajo de desempleo en el país, lo cual ha funcionado de una u otra manera. Este es un régimen claramente útil a corto plazo para compensar caídas en el nivel de actividad y demanda del trabajo. Sin embargo en el mediano y largo plazo, su utilidad puede ser cuestionada, en tanto los actores tienden a buscar formas de eludir su cumplimiento. El gobierno nacional como una de las aristas de las políticas públicas ha mantenido en el tiempo esta inamovilidad, que más que beneficios ha traído grandes situaciones de índole laboral-jurídica sin precedentes en el mundo. Esta es una investigación de tipo descriptiva, documental. Se concluye que esta inamovilidad ha causado un impacto de tipo negativo en la empresa privada.

**Distractores:** Inamovilidad Laboral, Patrón, Empresa Privada.

## INDICE

CONSTANCIA DE ACEPTACION

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

RESUMEN

### INDICE

INTRODUCCION..... 11

#### CAPITULO I

##### EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema..... 13

Formulación del Problema..... 19

Objetivo de la Investigación..... 19

- Objetivo General
- Objetivo Especifico

Justificación..... 20

#### CAPITULO II

##### MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación..... 21

Bases Teóricas..... 24

Bases Legales. ....49

**CAPITULO III****MARCO METODOLÓGICO**

Tipo de Investigación..... 49

Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica..... 58

**CAPITULO IV****RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones..... 62

Recomendaciones..... 66

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 69**

## INTRODUCCION

En Venezuela, en los últimos tiempos, ha habido una intensa actividad legislativa orientada a la discusión y aprobación de leyes de carácter social que contemplan una serie de obligaciones y deberes que deben observar y cumplir los empleadores, con una marcada inclinación hacia el beneficio y protección de la clase trabajadora del país.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, la conceptualización del derecho, la justicia y la estabilidad laboral entre otros beneficios sociales a favor de los trabajadores, ha dado un cambio trascendental que ha traído como consecuencia una protección del derecho al trabajo. Si el trabajador no tiene garantizada la permanencia en el empleo, si la continuación en el trabajo depende sólo de la voluntad, sin justificación del patrono, no será posible el mantenimiento del equilibrio social.

La inamovilidad laboral decretada de forma anual desde el año 2002 y de la cual gozan los trabajadores del sector público y privado que devenguen un salario igual o menor a tres (3) salarios mínimos, es uno de los principales factores que contribuye a entorpecer las relaciones laborales del país.

Las relaciones con su personal y el cabal cumplimiento de deberes formales y materiales que como patrono le corresponde cumplir al empresario, de acuerdo con lo previsto en las leyes vigentes en Venezuela, son determinantes para la buena marcha de su empresa. Para ello, es conveniente tomar en consideración aspectos que van desde cómo debe ser redactado y formalizado un contrato laboral, pasando por el conocimiento de todos aquellos derechos y obligaciones que se derivan de la relación del patrono con sus trabajadores, pago de beneficios, cumplimiento de normas sobre la seguridad, salud, ambiente de trabajo, recreación y demás aspectos relacionados con la seguridad social, etc., todo hasta llegar a la finalización del vínculo laboral.

Las motivaciones para la escogencia del tema obedecieron al impacto que tiene

este tema en los trabajadores y los empleadores del país y en el cómo les afecta a ambos de una u otra manera. La inamovilidad laboral constituye la principal garantía de permanencia en el trabajo establecida en el ordenamiento jurídico venezolano. Su objetivo fundamental consiste en brindar, a ciertas categorías especiales de trabajadores, la prerrogativa de no poder ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo de forma arbitraria por sus patronos, toda vez que representan a un sector de la sociedad vinculados con los fines esenciales del Estado.

En efecto, nuestro sistema de derecho, ha identificado a un grupo particular de trabajadores sobre los cuales se extiende una protección especial a objeto de salvaguardarlos de medidas unilaterales de sus empleadores, que de materializarse configurarían perjuicios de difícil reparación para los intereses generales de la sociedad. La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores prevé un procedimiento administrativo para garantizar el derecho a la inamovilidad laboral denominado “procedimiento para el reenganche y restitución de derechos”, a través del cual se ordena principalmente la reincorporación forzosa del trabajador despedido, trasladado o desmejorado sin justa causa y que se encentra amparado de inamovilidad.

La presente investigación de grado estará estructurada en cuatro capítulos:

Capítulo I: El Problema, incluye el planteamiento del problema, la formulación, el objetivo tanto general como los específicos, la justificación de la investigación y las limitaciones estudio. Capítulo II: Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales y la definición de los términos más relevantes. Capítulo III: Marco Metodológico, señala el tipo de investigación, el nivel, método, técnicas y las fases metodológicas. Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones, donde se desarrollan cada una de las fases metodológicas, concluyendo y culminando con el aporte universal del estudio. Finalmente se incluyen las referencias bibliográficas.

## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 2.1 Plantiamiento del Problema

El trabajo ha existido desde el inicio de la existencia del hombre, lo que ha variado es su formación social y humana como hoy la conocemos.

En la colonia, dada la escasez de industrias, la actividad legislativa se desarrolló, básicamente, en torno a la minería y agricultura. Los Reyes españoles sintieron la necesidad de dictar normas bajo las cuales se regirán no solo los llegados con la conquista, sino también los nativos. Era necesario que se dictaran disposiciones que normaran las actuaciones de aquellos que, siendo dueños de la tierra, deberían someterse a unas reglas que hasta ese momento desconocían.

En 1681 el rey español Carlos II ordena crear las leyes de indias las cuales son recopilaciones de cartas, cédulas y leyes que permiten gobernar con justicia todo el territorio.

Con la llegada del periodo colonial, la mayor parte de las provincias comenzaron a olvidarse de las leyes de indias, promulgando sus propias leyes. Se puede observar que, en la mayoría de tales códigos, abunda la sanción para aquellos trabajadores que cometen algunas faltas, pero hablan poco de castigos por las faltas que pudiesen cometer los patronos.

Así el código de policía de Margarita (1845), señala: “Todo jornalero que se comprometa a realizar un trabajo está obligado a verificarlo. Si quisiese rescindir la obligación contraída, deberá avisarlo al dueño del trabajo dos días antes. Aquel que sin estos requisitos abandonara el trabajo a que se ha comprometido, será correccionado con tres días de cárcel”.

Sin embargo, es solo en 1928 cuando en Venezuela se promulga la primera ley

del trabajo. Luego en el año 1936 fue promulgada la ley del trabajo con la cual se consolida definitivamente la legislación laboral venezolana, la cual sufrió varias modificaciones en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975, 1983, 1990 y 1997.

Asimismo el legislador al refundar la República de Venezuela con la promulgación de una constitución el 15 de diciembre de 1999, en la nueva República Bolivariana de Venezuela, establece la creación de leyes sociales de naturaleza eminentemente proteccionista en los derechos de los trabajadores que son aquellos que más urgentemente hacen necesaria la intervención del Estado en el logro del equilibrio entre la superioridad del empleador sin importar que este sea un empleador público o empleador privado, ante la condición débil jurídica que posee el trabajador que asegure el trabajo, sin discriminación alguna.

En razón de esto nuestra Constitución establece una protección especial a los derechos de los trabajadores y de igual manera la Ley Orgánica del Trabajo, que establece en su artículo 3 el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador por parte de este. Entre los derechos que tutela esta Ley Orgánica podemos señalar: el derecho al trabajo, la libertad del trabajo contenida en el artículo 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en el artículo 87, los cuales rezan:

Artículo 87. "Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Siendo el Derecho del trabajo, el más social de todos los derechos, y en vista de que este es una rama autónoma que va a regir y a garantizar los derechos más relevantes del hombre, que van más allá de las relaciones pecuniarias o de los intereses entre las partes o terceros. Entre estos derechos podemos mencionar el derecho al empleo, el derecho al salario justo, el derecho a las 8 horas de trabajo a la

estabilidad, libertad sindical entre otros que se encuentran consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el ámbito del Derecho Laboral, la inamovilidad se define como el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios, especialmente los jueces y magistrados a no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes, la autoridad administrativa competente que debe ejecutar la orden de reenganche y pagar los salarios caídos del trabajador beneficiario de la inamovilidad ratificada por la decisión del Inspector.

Esta obligación de hacer que tiene el patrono de acatar y de reinstalar al trabajador en las mismas condiciones que tenía antes del despido arbitrario que él llevó a cabo, obligación que no admite cumplimiento por equivalente, sino por el contrario, reincorporación física, y la cual no puede ser cambiada por una indemnización tarifaria, se ve entrabada por no existir un mecanismo idóneo que haga ejecutar esa decisión; y es entonces cuando el patrono cree falsamente que no debe cumplir con dicha decisión de reenganche y pago de salarios caídos y se fundamenta en que no existe un mecanismo que se encargue de velar por el cumplimiento de la decisión por parte del empleador.

En el año 2003, esta figura jurídica es implementada por el gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, como posible solución a la problemática social de los constantes despidos arbitrarios que afectaba a un numeroso grupo de trabajadores, pero es en el año 2007, cuando la inamovilidad laboral vuelve con mayor fuerza, pero no sólo porque el Gobierno prorrogó el decreto por más tiempo al habitual, sino porque el tope de protección salarial fue incrementado hasta tres salarios mínimos.

Esto quiere decir que aquellos trabajadores que devenguen un salario básico -sin cargos de horas extras, guardias o prolongaciones de jornada- hasta 1.536.975 bolívares mensuales están amparados por la inamovilidad laboral.

Tal como lo señala el Decreto 5.265 que quedó plasmado en la Gaceta Oficial 38.656 del 30 de marzo de 2007: "Los trabajadores amparados por la prórroga de la

inamovilidad laboral especial no podrán ser despedidos, desmejorados ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción".

La orden presidencial estuvo en vigor desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de ese año. En total fueron nueve meses, los cuales representan la prórroga más larga registrada por el decreto, que estaba por cumplir cuatro años de vigencia.

Como en otros decretos, quedaron exceptuados de la aplicación del mismo los trabajadores en cargos directivos o de confianza, así como aquellos que laboren bajo contratos temporales u ocasionales.

Esta vez el gobierno nacional decidió prorrogar por enésima vez la inamovilidad laboral. En un intento en vano por paliar el fracaso rotundo de su política laboral, de otra manera, si la economía estuviese tan bien como la quieren pintar y el desempleo en descenso.

Mediante decretos como éste, el gobierno pretende preservar el empleo, prohibiéndoles a los empresarios que despidan a cierta clase de trabajadores, usualmente los de la base de la escala salarial, es decir, los que ganan menos. De esta forma, el gobierno intenta proteger a los trabajadores más necesitados, aquellos a quienes la pérdida del empleo afectaría más intensamente.

Sin embargo, con cada intervención del gobierno en la economía y en la inamovilidad laboral es contraproducente desde el punto de vista de los trabajadores que supuestamente intenta beneficiar. Cada vez que se contrata a un trabajador, el empresario está corriendo ciertos riesgos, en particular, En la situación actual, el empresario se ve obligado a mantener al obrero en la nómina, aunque no esté contento con su desempeño y seguramente generando pérdidas. Aquellos empresarios que se encuentran en apuros, probablemente no pueden darse el lujo de mantener la nómina intacta, pero como no pueden despedir empleados, ni reducir salarios (por la existencia de un salario mínimo impuesto también por el gobierno), lo más seguro es que éstos vayan a la quiebra, con lo cual, en la práctica más personas perderán su empleo.

El ambiente laboral en que vive el país hace pensar al sector empresarial en no contratar, o tornarse más cuidadoso y selectivo a la hora de hacerlo, respecto a lo que sería en condiciones de libre mercado. La consecuencia: mayores costos de contratación (ahora, como empresario, tengo que estar más que seguro que este empleado que estoy contratando rinda realmente lo que espero) y, por consiguiente, menos empleo para aquellos que más lo necesitan.

Con los niveles de desempleo actuales lo que el gobierno necesita hacer es liberar completamente el mercado de trabajo, de manera que los salarios se puedan ajustar, mediante el acuerdo voluntario entre empresarios y trabajadores, al nivel natural del mercado, el cual garantizaría el paso hacia el pleno empleo.

Durante la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el trabajador amparado de inamovilidad laboral que fuere injustamente despedido, trasladado y/o desmejorado, debía esperar el pronunciamiento del Inspector del Trabajo acerca de la procedencia de su solicitud de reenganche y pagos de salarios caídos una vez que se hubiere cumplido con el procedimiento respectivo, es decir una vez concluida la fase probatoria. Con la entrada en vigencia del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), esta situación cambió radicalmente, ahora el Inspector del Trabajo al recibir la solicitud de reenganche y pago de salarios caídos, previa verificación de las formalidades de ley, ordenará el reenganche y/o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir, para lo cual se trasladará conjuntamente con el trabajador afectado para proceder al reenganche ordenado, una vez notificado el patrono en dicho acto, expondrá sus alegatos en esta única oportunidad, si el patrono o sus representantes, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche, se podrá hacer uso de la fuerza pública para garantizar el cumplimiento del procedimiento y si persiste el desacato por parte del patrono, será puesto a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

La providencia del Inspector que ordena el reenganche es irrecurrible, así como no se procederá a darle curso a ningún recurso de nulidad en contra de la misma, por ante los Tribunales del Trabajo competentes, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo certifique el cumplimiento efectivo el reenganche y/o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012 (LOTTT) establece la figura de la inamovilidad laboral, la cual aplica específicamente a trabajadores en circunstancias especiales, como los casos de los trabajadoras que forman parte de un sindicato, las trabajadoras en estado de gravidez, el trabajador cuya pareja esté embarazada, la adopción de niños o niñas menores de 3 años, tener hijos con discapacidad, así como durante el tiempo de suspensión de la relación laboral. De conformidad con la LOTTT, estos trabajadores no pueden ser despedidos o desmejorados sin previa calificación del Inspector del Trabajo.

Esta inamovilidad que en principio corresponde a determinada categoría de trabajadores en situación especial se ha visto extendida desde el año 2002 a través de Decretos Presidenciales. Hasta el año 2010 incluía a todos aquellos trabajadores cuyos ingresos no excedieran los 3 salarios mínimos. Posteriormente, a partir del año 2011 se extendió a su vez a todo trabajador independientemente del salario devengado, exceptuando sólo a los trabajadores de dirección y confianza, estos últimos eliminados por la LOTTT.

Desde un punto de vista económico del derecho las normas jurídicas tienen un carácter predictivo, lo cual permite predecir lo que va a pasar y discutir si ese es el resultado que se quiere o no, ello permite determinar si dichas normas jurídicas son económicamente eficientes, con la finalidad de que impacten de manera positiva tanto en la sociedad como en la economía del país. No obstante, cuando nos detenemos en la realidad del país, el impacto parece ser todo menos positivo. Un informe de la Organización de las Naciones Unidas refleja que Venezuela ocupa el tercer lugar de

América Latina con la tasa de desempleo más alta. Así mismo, cifras del Instituto Nacional de Estadística reflejan un aumento del desempleo de 5,6 % en diciembre de 2013, a 9,5 % en enero de 2014. Estas cifras parecen dejar atrás los objetivos de los Decretos de Inamovilidad laboral.

Sin duda alguna, dicho decreto se presume ha afectado de manera negativa a las empresas del sector privado, motivado a que para poder despedir, trasladar, suspender o jubilar a un trabajador tienen que introducir un calificativo de despido ante la inspección de trabajo, documento que en su mayoría termina en el reenganche del trabajador.

Con base en lo anteriores argumentos, surgió el interés por realizar el presente estudio, lo que lleva a plantearse la siguiente interrogante:

## **2.2. Formulación del Problema .**

¿Cuál es el impacto en la empresa privada venezolana a raíz de los decretos de inamovilidad laboral?.

## **2.3. OBJETIVOS.**

### **2.3.1 Objetivos general.**

Analizar los efectos que ha generado en la empresa privada venezolana los decretos de inamovilidad laboral.

### **2.2.2 Objetivos específicos.**

- 1.- Determinar las políticas públicas del Estado venezolano en materia laboral.
- 2.- Definir la inamovilidad laboral, su alcance y su aplicación según la LOTTT.
- 3.- Develar los efectos de la inamovilidad laboral en la empresa privada.

## **2.4 Justificación de la investigación.**

Se ha establecido en la Legislación Venezolana la inamovilidad laboral, como protección para el trabajador, en el cual el patrono como contraparte es sometido a una serie de obligaciones legales dentro de patrono y trabajador, donde el patrono por un salario se ve en la necesidad de exigir su cumplimiento de forma eficiente en el trabajo, esta inamovilidad como política del estado venezolano, ha traído distintas críticas.

Si bien es cierto el hecho que las dichas medidas de inamovilidad se han venido repitiendo anualmente como decreto presidencial a lo largo de estos 18 años, por lo que el patrono se ve afectado de la protección excesiva hacia el trabajador, esta es una investigación que tiene como fin analizar los efectos que ha generado en la empresa privada venezolana los decretos de inamovilidad laboral.

Esta investigación es importante debido a lo clave y actual del tema de estudio, Desde un enfoque practico esta investigación representa para abogados litigantes y estudiantes de la Carrera de Derecho bases juridicas, constitucionales, jurisprudenciales y doctrinales acerca de la actividad prestacional del estado ya que no solo se desarrolla el tema laboral. Teóricamente esta investigación se encuentra fundamentada en fuentes doctrinales, jurisprudenciales y legales de gran valor por que enriquecen el conocimiento humano y juridico.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

El contexto o marco teórico es la etapa en que se reúne información documental para confeccionar el diseño metodológico de la investigación, es decir, el momento en que se establece cómo y qué información se recogerá, de qué manera se analizará y aproximadamente cuánto tiempo demorará. Simultáneamente la información recogida con el marco teórico proporciona un conocimiento profundo de la teoría que le da significado a la investigación.

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son bases fundamentales para aclarar dudas sobre el problema planteado a través de autores anteriores que se han enfocado en problemáticas que guardan relación con el actual objeto de estudio. Tamayo y Tamayo (2001:14), dicen que "En los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de dicha investigación". En este sentido, los autores presentados a continuación, desarrollaron obras, las cuales proporcionaron aportes significativos a la presente investigación.

**Pico Pico y Corredor.** (2006). En una investigación titulada: *Decreto de inamovilidad laboral y su aplicación por parte de la gerencia en Venezuela*. Realizado en la Universidad Nacional Experimental Politécnica " Antonio José de Sucre", UNEXPO. El trabajo tuvo como objetivo hacer un análisis del Decreto de Inamovilidad Laboral actualmente vigente en Venezuela y la manera como la gerencia venezolana lo debe aplicar. Se trata de una investigación de tipo documental en la cual se analizan los diversos aspectos contenidos en dicho Decreto así como la interpretación que debe dársele por parte del patrono. Como resultado se tiene que sí

es posible despedir a un trabajador que goce de inamovilidad laboral siempre y cuando exista una causa justificada para hacerlo y se haya agotado el Procedimiento de Inamovilidad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, lo cual pareciera ser desestimado por muchos gerentes.

La tesis de Pico Pico y Corredor se relaciona con la actual investigación ya que en ambas se hace un estudio del Decreto de Inamovilidad Laboral y como esta afecta de manera significativa a las empresas venezolanas.

**Marín (2002)**. Realizo una tesis de grado titulada: *El derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo y las responsabilidades imputables al patrono durante el periodo de prueba en la relación laboral*. Realizada en la Universidad Francisco Marroquín de Guatemala. El objetivo de la investigación fue: Analizar el derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo y las responsabilidades imputables al patrono durante el periodo de prueba en la relación laboral. La investigación fue de tipo descriptiva con diseño documental.

Las conclusiones del estudio de Marín fueron que llevando a cabo un análisis de la legislación laboral guatemalteca y los principios que la sustentan, prevalece la corriente publicista que se manifiesta a través de la protección y la tutela de la madre trabajadora como un reflejo más de la intervención estatal. Se observa que en este caso peligra gravemente la libertad de contratación, por el excesivo proteccionismo de un sistema publicista que acarrea consecuencias negativas tanto para trabajadores como para empleadores.

La tesis de Marín se relaciona con el actual estudio ya que en ambas se estudia la inamovilidad laboral como medida que pone en tela de juicio las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa.

Por su parte, **Wettel (2010)** en su Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Derecho del trabajo, titulado “**El Fuero Sindical En Venezuela**” de la Universidad de Carabobo, hace referencia al caso venezolano, en materia de

inamovilidad sindical. El autor menciona que su investigación tiene como objetivo general determinar si el fuero sindical en Venezuela, es una garantía que otorga la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a aquellos trabajadores de una empresa que defienden el derecho de los demás, en consecución de mejores beneficios para todos. Es además una investigación de tipo documental que guarda estrecha relación con la investigación que aquí se desarrolla por cuanto trata con un tipo de inamovilidad especial: la de los sindicatos.

Es en este aspecto el autor expone que, en Venezuela, la Ley del Trabajo de 1936 fue la primera disposición jurídica que hizo referencia a los sindicatos para denominar a todas esas asociaciones que tuvieren por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales y que se presentan como los primeros defensores de los trabajadores. En este, sentido, expone el autor in comento que, la protección al Fuero Sindical, constituye uno de los mecanismos de tutela de la libertad sindical, concretado en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o miembros de sindicatos en formación, así como traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical.

Es así como vemos que estas perspectivas surgen como aspecto inseparable del derecho de asociación sindical, tratando de enfrentar la vulnerabilidad que ofrecen las organizaciones de trabajadores.

De esta manera, se reconoce en ese instrumento el derecho de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acciones. Se agrega que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Parece además interesante la reflexión que hace el doctrinario sobre esa protección de los representantes del personal o de los consejos de empresa que origina una derogación del poder unilateral del empresario de disolver el contrato a consecuencia de la existencia de la inamovilidad laboral como una política del Estado desde hace ya más de catorce años. Es por todas estas exposiciones que el trabajo de grado presentado por el precitado autor aparece como relevante para esta

investigación, ya que describe y abarca verdaderos antecedentes para el estudio de la Inamovilidad Laboral en nuestro país.

## **2.2. Bases Teóricas**

Las bases teóricas, representan el sustento de la misma, ya que se plasma todo lo concerniente a lo que otras personas han señalado con respecto al tema objeto de estudio, en este sentido Tamayo y Tamayo (2008:112), define las bases teóricas como:

La integración de la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas en la teoría del problema y tiene como fin ayudarnos a precisar y organizar los elementos contenidos en la descripción del problema de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas.

De acuerdo a lo plasmado en la cita anterior, se puede decir que los aspectos conceptuales son una serie de elementos y basamentos teóricos que contribuyeron con el trabajo realizado, siendo que sirvieron de base para conocer acerca del problema que se está planteando a través de diversas sustentaciones de otros autores.

### **2.2.1. Aproximación al concepto de Trabajo.**

Si bien es cierto que el trabajo ha sido centro de la vida social, su evolución y significación ha cambiado a lo largo de la historia de la humanidad. Es así como se observa que, en las civilizaciones industrializadas, por ejemplo, era sinónimo de eje nuclear para la estructuración social. En las sociedades anteriores al capitalismo, se veía al trabajo como una actividad asociada a la supervivencia y no existía la distinción actual entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Por lo que el trabajador prestaba servicios a veces de forma indeterminada sin periodos de descanso de ningún tipo en los casos más extremos, lo que además generaba no solo un cansancio

prolongado en el asalariado sino su imposibilidad de realizar sus labor de forma óptima y eficaz, cuestión que fue poco a poco empeorando el sistema.

Ahora bien, con el ascenso de la burguesía al poder aunado al nacimiento del liberalismo político y económico y el desarrollo de la economía capitalista, se desarrolla una concepción diferente del trabajo: éste surge como columna vertebral del modelo tecno-productivo, se desarrolla como una actividad justificadora de la desigualdad como expresión de la división del trabajo y sobretodo, social. A raíz de la reestructuración capitalista se produjeron modificaciones en la relación al trabajo formal, incorporándose nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo, como explica el doctrinario De la Garza (2009:15) “también aumentaron las tasas de empleo informal, la tercerización, incidiendo en las experiencias del trabajo y en la conformación de nuevas percepciones e identidades sobre el mismo”.

En definitiva, nos encontramos de cara a un proceso que se encuentra constantemente en profundas transformaciones estructurales que afectan la dinámica del sistema histórico-social como resultado de los procesos de mundialización, internacionalización y transnacionalización de los mercados y el capital, donde se asocian los sistemas productivos y la cultura. En este sentido, también parece influir en este aspecto las relaciones de organización entre los mismos trabajadores, que les permite unirse en grupos para lograr sus objetivos comunes. En este aspecto Wettel (2010) señala que “Venezuela ha ratificado las normas internacionales aplicables a la libertad sindical y negociación colectiva contenidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT”.

### **2.2.2. El Trabajo en América Latina.**

En América Latina la disparidad e incertidumbre con respecto al impacto de las estructuras laborales sobre identidades y acciones colectivas también surgen de la información empírica. El trabajo asalariado en la mayoría de los países de la región sigue siendo el más elevado. Por su parte, la presencia de técnicos y trabajadores de oficina no es demasiado significativa aunque sí hay una tendencia hacia la feminización. En otro aspecto, debe decirse que en realidad el trabajo industrial con relación al asalariado sigue manteniendo su proporción histórica, así como la de los trabajadores en los departamentos de producción.

Por su parte, el verdadero cambio relevante y preocupante en América Latina es el referente al empleo informal, común en Venezuela, donde imperan los empleos precarios, los bajos salarios y otros factores como la inestabilidad laboral, a pesar de los esfuerzos del legislador en erradicar estas cuestiones. Esta realidad está muy lejos de la idea del pequeño empresario emprendedor que comienza su mundo de negocios través de una franquicia propia. No obstante, en el mediano plazo las nuevas formas de Organización, la flexibilidad o la descentralización de las relaciones laborales, de ser aplicadas, podrían marcar espacios importantes en el desarrollo del mercado laboral y de las relaciones de trabajo que los protagonistas con su diario hacer o por medio de la negociación están llamados a ocupar.

### **2.2.3. Concepto jurídico de inamovilidad.**

Cabanellas (1979) conceptúa respecto de la inamovilidad, que: Es el derecho de ciertos funcionarios y empleados de no ser despedidos, trasladados, suspendidos ni jubilados sino por algunas de las causas previstas en la leyes; ampara de modo preferente a los miembros del Poder Judicial para que sin ningún género de coacción, puedan velar por el derecho, administrando

justicia, guiados únicamente por su constancia y perpetua voluntad y su ilustre conciencia. (p.674)

Igualmente, en el Diccionario Jurídico Venezolano (1980) hay una definición de inamovilidad que señala que:

Es el derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos si no es por causas de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos, o bien por haber alcanzado la edad de su jubilación. Se entiende que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la buena marcha de la administración pública, sea nacional, provincial o municipal. Fácilmente es comprensible que dicha garantía, importante para las distintas ramas administrativas, presenta trascendencia infinitamente mayor cuando la inamovilidad está referida a los funcionarios del Poder Judicial. (p.174)

Con relación al campo jurídico laboral venezolano, la inamovilidad posee rango constitucional ya que el Artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela contempla que:

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 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...

Analizando los conceptos anteriores se concluye que la inamovilidad 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.

#### **2.2.4. Históricos de la Inamovilidad Laboral en Venezuela.**

Tal y como se ha dicho, al pasar del tiempo, el “derecho de estabilidad laboral” ha sufrido innumerables transformaciones. Es así, como, puede observarse que desde los tiempos antiguos, cuando se constituía en una relación jurídica permanente y prácticamente vitalicia, se ha visto como inclusive pasó a ser una relación jurídica fundamentada en la inestabilidad del trabajador, circunstancia que comenzó a presentarse a consecuencia de la invención de la máquina, lo que trajo consigo la depuración de grandes cantidades de trabajadores, en esa época.

Ahora bien, si bien es cierto que, es a partir de la llegada de las máquinas que comienza la llamada “lucha por la estabilidad laboral” esto determinó también la constitución de esas organizaciones sindicales, también es cierto que en la actualidad se observa con preocupación cómo se ha desnaturalizado el mismo concepto de lo que eran estas organizaciones en el pasado. En nuestro país, como se visto, ya con el paso de la industrialización a la llegada del capitalismo, en 1974, las normas jurídicas evidenciaban un interés legítimo del legislador en proteger al asalariado en este sentido<sup>6</sup>. Este criterio también fue reafirmado posteriormente en el momento que fue sancionada la derogada Ley Orgánica del Trabajo, (LOT) que contempló lo relativo al despido injustificado del trabajador y a la estabilidad en el trabajo.

De igual forma, como se ha dicho, una vez que por orden de la sentencia supraconstitucional, se logró estructurar nuevamente nuestro Estado, y esto dio nacimiento a la carta magna de 1999, que sienta las bases para las posteriores

modificaciones favorables en aras de proteger al trabajador. Es así como en su disposición transitoria cuarta ya sentaba nuestra constitución las bases para el establecimiento de un sistema laboral favorable para el asalariado. Ahora bien, en los últimos 14 años, la inamovilidad laboral ha tenido una evolución que se fundamenta más que en las reformas laborales en los decretos presidenciales con respecto a esta. Ahora bien, las distintas modificaciones que se han tenido con respecto al ámbito laboral, invoca a considerar su impacto no solo a nivel de la clase trabajadora, sino a nivel empresarial, siendo este el norte de esta investigación.

#### **2.2.5. Trabajadores amparados por inamovilidad laboral.**

Tanto en la Ley Orgánica del Trabajo (2005) como en otros cuerpos normativos, están claramente especificados los distintos tipos de trabajadores que están amparados por inamovilidad, a saber:

a) los proponentes de un sindicato, b) los miembros de la junta directiva de un sindicato hasta un número de siete, en las empresas que ocupen menos de quinientos trabajadores, nueve en las empresas que ocupen de quinientos a mil y doce en las empresas que ocupen más de mil trabajadores, c) cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional, d) en los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince trabajadores, el delegado elegido por ellos, e) en caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores también están amparados por fuero sindical, f) los trabajadores de una empresa o entidad que sean designados Directores Laborales y sus suplentes, g) los trabajadores cuyo contrato o relación de trabajo se halle suspendida, h) las trabajadoras en estado de gravidez o en situación de adopción y las madres después del parto, i) los trabajadores miembros del Comité de Higiene y Seguridad de la empresa, hasta el número de tres, j) los aprendices del INCE y k) la inamovilidad prevista en Decreto Presidencial.

### **2.2.6. Limitaciones de la inamovilidad laboral.**

Según el artículo 4 del referido Decreto presidencial N. 5.265, publicado en la Gaceta Oficial 38.656, se extiende inamovilidad laboral hasta el 31 de diciembre de 2007, quedan exceptuados los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres meses al servicio de un patrono; los que desempeñan cargos de confianza; los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, y también, quienes devenguen para la fecha del presente decreto un salario básico mensual superior a los tres salarios mínimos mensuales, además de los funcionarios del sector público, quienes conservan la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige. Rivero (2007) señaló que:

Estas medidas han derribado las tesis que plantean que la estabilidad decretada es un freno para la economía, ya tenemos cuatro (4) años consecutivos creciendo por encima del 7 por ciento del Producto Interno Bruto, al mismo tiempo que se mantiene la inamovilidad laboral.

### **2.2.7. Decreto de Inamovilidad Laboral.**

Mediante Decreto presidencial N. 5.265, publicado en la Gaceta Oficial 38.656, se extiende inamovilidad laboral hasta el 31 de diciembre de 2007., dictada a favor de los trabajadores del sector privado y sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo (2004) contenida en el Decreto No. 3.154, de fecha 30-09-2004, publicado en la Gaceta Oficial No.38.034 de la misma fecha.

El documento está enmarcado en el precepto constitucional del derecho al trabajo y ampara a los empleados en caso de que sean víctimas de un despido injustificado. El incumplimiento de esta normativa da derecho al trabajador a acudir ante la Inspectoría del Trabajo de su localidad, y será este ente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), quien califica si el despido procede o no, en este último caso, el inspector del Trabajo solicitará ante la empresa, el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre patrones y trabajadores, así como lograr

la reducción de personal mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Según el artículo 4 de dicho decreto: Quedan exceptuados los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres meses al servicio de un patrono; los que desempeñen cargos de confianza; los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, y también, quienes devenguen para la fecha del presente decreto un salario básico mensual superior a los tres salarios mínimos mensuales, además de los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige.

El artículo 6 establece que dicho decreto deberá ser remitido a la Asamblea Nacional conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, y el artículo 7 designa al Ministro del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social como encargado de la ejecución de dicho decreto.

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

#### **2.2.8. CRONOLOGÍA DE LOS PERÍODOS DE INAMOVILIDAD LABORAL.**

- 1) Gaceta Oficial N° 30.415, de fecha 4 de Junio de 1974. Decreto N° 122 mediante el cual se aumenta el salario mínimo. Establece inamovilidad para los trabajadores beneficiarios durante 180 días.
- 2) Gaceta Oficial N° 35.915, de fecha 7 de Marzo de 1996. Decreto N° 1.240 mediante el cual se modifica el subsidio a la alimentación y al transporte. Establece inamovilidad para los trabajadores beneficiarios durante sesenta (60) días.

- 3) Gaceta Oficial N° 36.225, de fecha 11 de Junio de 1997. Decreto N° 1.882 mediante el cual se establece la inamovilidad hasta el día 30 de Junio de ese año.
- 4) Gaceta Oficial N° 36.925, de fecha 4 de Abril de 2000: Resolución N° 005-00 de la Comisión Legislativa Nacional, mediante la cual se declara la inamovilidad laboral de los funcionarios, obreros o empleados que se encuentren en condición de damnificados, que laboraban para el Congreso de la República y permanecen en la Comisión Legislativa Nacional.
- 5) Gaceta Oficial N° 37.298, de fecha 5 de Octubre de 2001: Decreto N° 1.472, mediante el cual se establece como cláusula irrenunciable en beneficios de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre del presente año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical.
- 6) Gaceta Oficial N° 5.585 Ext., de fecha 28 de Abril de 2002: Decreto 1.752 mediante el cual se fija el salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, en los términos que en él se indican (establece inamovilidad por el término de 60 días continuos).
- 7) Gaceta Oficial N° 37.472, de fecha 26 de Junio de 2002: Decreto N° 1833, mediante el cual se prorroga por treinta (30) días continuos la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y el sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.
- 8) Gaceta Oficial N° 37.491, de fecha 25 de Julio de 2002: Decreto N° 1.889, mediante el cual se prorroga hasta por noventa (90) días continuos la inamovilidad laboral especial.
- 9) Gaceta Oficial N° 5.607 Ext., de fecha 24 de Octubre de 2002: Decreto N° 2.053, mediante el cual se prorroga hasta el quince (15) de enero del año dos mil tres

(2003) la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público.

10) Gaceta Oficial N° 37.608, de fecha 13 de Enero de 2003: Decreto N° 2.271, mediante el cual se prorroga desde el 16 de enero de 2003 hasta el día 15 de julio de 2003, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

11) Gaceta Oficial N° 37.731, de fecha 14 de Julio de 2003: Decreto N° 2.509, mediante el cual se prorroga desde el 16 de Julio de 2003 hasta el día 15 de enero de 2004, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

12) Gaceta Oficial N° 37.857, de fecha 14 de Enero de 2004: Decreto N° 2.806, mediante el cual se prorroga, desde el dieciséis (16) de enero del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

13) Gaceta Oficial N° 38.034, de fecha 30 de Septiembre de 2004: Decreto N° 3.154, mediante el cual se prorroga, desde el primero (01) de octubre del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de marzo del año dos mil cinco (2005), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

14) Gaceta Oficial No. 38.154, de fecha 29 de Marzo de 2005: Decreto No. 3.546. Se prorroga desde el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil cinco (2005) hasta treinta (30) de septiembre del año dos mil cinco (2005), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto

Nº 3.154, de fecha treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.034, de esa misma fecha.

15) Gaceta Oficial Nº 38.280, de fecha 26 de septiembre de 2005: Decreto nº 3.957. Se prorroga desde el primero (01) de octubre del año dos mil cinco (2005) hasta el treinta (31) de marzo del año dos mil seis (2006), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto Nº 3.546, de fecha trece (28) de Marzo del año dos mil cinco (2005), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.154, del día veintinueve (29) del mismo mes y año.

16) Gaceta Oficial Nº 38.410, de fecha 31 de Marzo de 2006: Decreto 4.397. Se prorroga desde el primero de abril del año dos mil seis (2006) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil seis (2006), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto Nº 3.957, de fecha veintiséis (26) de septiembre del año (2005).

17) Gaceta Oficial Nº 38.532, de fecha 28 de Septiembre de 2006: Decreto Nº 4848. Se prorroga desde el primero (1º) de octubre del año dos mil seis (2006) hasta el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil siete (2007), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto Nº 4.397 de fecha veintisiete (27) de marzo del año dos mil seis (2006), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.410 de fecha treinta y uno (31) de marzo del año dos mil seis (2006).

18) Gaceta Oficial Nº 38.656, de fecha 30 de Marzo de 2007: Decreto 5.265. Se prorroga desde el primero de abril del año dos mil siete (2007) hasta el treinta (31) de

diciembre del año dos mil seis (2007), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 4.848, de fecha veintiséis (26) de septiembre del año (2006), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.532 de fecha veintiocho (28) de septiembre del año dos mil seis (2006).

19) Gaceta Oficial N° 38.839, de fecha 27 de Diciembre de 2007: Decreto N° 5.752. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil ocho (2008) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil ocho (2008), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 5.265 de fecha veinte (20) de marzo del año dos mil siete (2007), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.656 de fecha treinta (30) de marzo del año dos mil siete (2007).

20) Gaceta Oficial N° 39.090 de fecha 2 de Enero de 2009: Decreto N° 6.603. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil nueve (2009) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil nueve (2009), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 5.752, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.839 de fecha veintisiete (27) de diciembre del año dos mil siete (2007).

21) Gaceta Oficial N° 39.334 de fecha 23 de Diciembre de 2009: Decreto N° 7.154. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil diez (2010) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diez (2010), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto

Nº 6.603, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.090 de fecha dos (02) de Enero del año dos mil nueve (2009).

22) Gaceta Oficial Nº 39.575 de fecha 16 de Diciembre de 2010: Decreto Nº 7.914. Se prorroga desde el primero (1º) de enero del año dos mil once (2011) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil once (2011), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto Nº 7.154, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.334 de fecha veintitrés (23) de diciembre del año dos mil nueve (2009).

23) Gaceta Oficial Nº 39.828 de fecha 26 de Diciembre de 2011: Decreto Nº 8.732. Se prorroga desde el veintiséis (26) de diciembre del año dos mil once (2011) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil doce (2012), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto Nº 7.154, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.334 de fecha veintitrés (23) de diciembre del año dos mil nueve (2009).

24) Gaceta Oficial Nº 40.079 de fecha 27 de Diciembre de 2012: Decreto Nº 9.322. Se establece desde el primero (1º) de enero del año dos mil trece (2013) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil trece (2013), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

25) Gaceta Oficial Nº 40.310 de fecha 06 de Diciembre de 2013: Decreto Nº 639. Se establece desde el primero (1º) de enero del año dos mil catorce (2014) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil catorce (2014), ambas fechas

inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

26) Gaceta Oficial N° 40.571 de fecha 30 de Diciembre de 2014: Decreto N° 1.583. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil quince (2015) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil quince (2015), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

27) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.207 de fecha 28 de Diciembre de 2015: Decreto N° 2.158. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil dieciséis (2016) y hasta el veintiocho (28) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

### **2.2.9. COSTO SOCIAL DE LA INAMOVILIDAD LABORAL.**

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece la figura de la inamovilidad laboral, la cual aplica específicamente a trabajadores en circunstancias especiales, como los casos de las trabajadoras que forman parte de un sindicato, las trabajadoras en estado de gravidez, el trabajador cuya pareja esté embarazada, la adopción de niños o niñas menores de 3 años, tener hijos con discapacidad, así como durante el tiempo de suspensión de la relación laboral. De conformidad con la LOTTT, estos trabajadores no pueden ser despedidos o desmejorados sin previa calificación del Inspector del Trabajo.

Esta inamovilidad que en principio corresponde a determinada categoría de trabajadores en situación especial se ha visto extendida desde el año 2002 a través de

Decretos Presidenciales. Hasta el año 2010 incluía a todos aquellos trabajadores cuyos ingresos no excedieran los 3 salarios mínimos. Posteriormente, a partir del año 2011 se extendió a su vez a todo trabajador independientemente del salario devengado, exceptuando sólo a los trabajadores de dirección y confianza, estos últimos eliminados por la LOTTT.

El más reciente Decreto Presidencial publicado en Gaceta Oficial N° 40.310, de fecha 06 de diciembre de 2013, que extiende la inamovilidad laboral durante todo el año 2014, entre sus considerandos menciona que deben ser adoptadas *“las medidas que sean necesarias para preservar el empleo”*. No obstante, para nadie es un secreto la difícil situación por la que atraviesa Venezuela, en donde la escasez de bienes ha alcanzado niveles extremos y en el que las empresas, ante el elevado ausentismo laboral y la baja producción, en el mejor de los casos se han visto en la necesidad de hacer reestructuraciones, en el peor de los casos simplemente cierran operaciones.

Recientemente algunos economistas, como es el caso Luis Vicente León, han atribuido el problema de la falta de producción a tres factores fundamentales: *“las expropiaciones, la regulación de precios y la Ley del Trabajo que afecta la productividad”*. Valdría la pena entonces preguntarse si se han cumplido los objetivos por los cuales se dictaron los Decretos de Inamovilidad Laboral de manera consecutiva durante los últimos 11 años.

Desde un punto de vista económico del derecho las normas jurídicas tienen un carácter predictivo, lo cual permite predecir lo que va a pasar y discutir si ese es el resultado que se quiere o no, ello permite determinar si dichas normas jurídicas son económicamente eficientes, con la finalidad de que impacten de manera positiva tanto en la sociedad como en la economía del país. No obstante, cuando nos detenemos en la realidad del país, el impacto parece ser todo menos positivo. Un informe de la Organización de las Naciones Unidas refleja que Venezuela ocupa el tercer lugar de América Latina con la tasa de desempleo más alta. Así mismo, cifras del Instituto Nacional de Estadística reflejan un aumento del desempleo de 5,6 % en diciembre de

2013, a 9,5 % en enero de 2014[4]. Estas cifras parecen dejar atrás los objetivos de los Decretos de Inamovilidad laboral.

Adicionalmente, el gran ausentismo laboral ha tenido influencia en la baja producción con la consecuente repercusión en toda la economía. No se trata simplemente de que los empleadores no puedan dar por terminada una relación laboral en determinadas circunstancias sin primero realizar el procedimiento de calificación de falta previsto en la LOTTT, el cual sabemos puede durar años en la Inspectoría del Trabajo sin decisión alguna, sino que la obligación de retener empleados que no son productivos o no cumplen con sus labores se traduce en una economía improductiva que además desmotiva al empleado productivo que probablemente se sienta tentado a seguir el mal ejemplo, así como en menos puestos de trabajo y menos inversión, y finalmente en una economía débil.

Estas circunstancias, aunado también a la regulación cambiaria y de precios, ha hecho que el costo social de los Decretos de inamovilidad laboral sea extremadamente elevado, en otras palabras, todo venezolano siente su impacto, ya sea al ir a un supermercado y no conseguir los productos que necesita, o conseguirlos pero mucho más costosos que antes, al hacer una larga cola para pagar porque solo hay una cajera o cajero en la tienda, al no conseguir empleo, o al cobrar un salario que ya no le alcanza para vivir debido a los altos índices de inflación.

En conclusión, no solo no se han logrado los objetivos por los cuales se dictaron los Decretos de Inamovilidad, sino que el costo social ha sido tan alto que hace que la regulación en sí misma sea ineficiente. Con esto no queremos decir que no deba existir una protección al trabajador que se encuentre en circunstancias especiales, al contrario, se les debe proteger de posibles despidos arbitrarios, pero lo que no se debe es desvirtuar dicha protección extendiéndola hasta un punto tal que su costo sea percibido incluso en el bolsillo de todos los venezolanos. De manera que no se puede simplemente adoptar *“las medidas que sean necesarias para preservar el empleo”*, sino aquellas que sean más eficientes, lo cual debería determinarse luego de un

análisis cuidadoso de nuestra realidad social y económica, a los fines de afectar lo menos posible a la población. Si dicho análisis se hubiese realizado antes de la promulgación de dichos Decretos quizás otra sería la realidad de nuestro país.

#### **2.2.10. INAMOVILIDAD O ESTABILIDAD LABORAL.**

Un tema álgido en los últimos años en Venezuela ha sido la restricción para efectuar despidos, debido a la inamovilidad y la estabilidad. A menudo se emplean indistintamente estos términos, para referirse a la limitación del patrono de dar por terminada una relación de trabajo de forma unilateral, sin caer en cuenta que la naturaleza, finalidad y efectos jurídicos de ambas instituciones son diferentes.

En cuanto a la naturaleza, son muchos los autores que las distinguen. Una de las corrientes restrictivas, señalan que la estabilidad se divide en “estabilidad absoluta” también llamada “inamovilidad” y la “estabilidad relativa” o “impropia”; mientras que otras corrientes de esta índole, diferencian entre estabilidad absoluta, estabilidad relativa e inamovilidad.

A pesar de lo anterior, nos referiremos a “Estabilidad” como la protección general que garantiza la permanencia en el empleo, en contraposición a la “inamovilidad” como una protección especial y provisional al trabajador que atiende a un interés específico que puede ser colectivo o social (p.a.: sindical, salud, seguridad laboral, familia, entre otros).

Tanto la inamovilidad como la estabilidad se encuentran definidas y reguladas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”), según la cual los trabajadores que gozan de inamovilidad no pueden ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin que el órgano competente lo autorice, debiendo existir una causa justificada para ello. Asimismo, consagra que la estabilidad se refiere al derecho de los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo y que se traduce en una limitación de toda forma de despido no

justificado.

En ambas instituciones se genera a favor del trabajador el derecho a ser reincorporado al cargo y/o puesto del que fue privado, cuando el patrono no hubiere participado el despido o solicitado la autorización del mismo con base en una causa justificada ante el ente competente. Sin embargo, en la estabilidad se otorga el derecho al trabajador a renunciar a este procedimiento siempre que acepte voluntariamente una indemnización equivalente al monto de su garantía de prestaciones sociales, mientras que en la inamovilidad no está planteada legalmente esta situación.

Adicionalmente, existen una serie de diferencias entre una y otra figura, relacionadas con el lapso para la interposición de los procedimientos (en caso de estabilidad, para solicitar la calificación el patrono cuenta con 5 días hábiles y el trabajador con 10 días hábiles; en caso de inamovilidad, tanto patrono como trabajador tienen 30 días para interponer calificación o reenganche, respectivamente), así como en el momento de la emisión de las órdenes de reenganche (en caso de estabilidad, debe ser dictada sentencia firme; en el supuesto de inamovilidad, una vez solicitado el reenganche si cumple con los requisitos se ordena el reenganche, pago de salario caídos y continúa el procedimiento) y sobre los órganos que son competentes en uno u otro caso, ya que si existiere inamovilidad conoce la Inspectoría del Trabajo y si se trata de estabilidad le compete a los Tribunales del Trabajo.

Con respecto a cuáles trabajadores están amparados de estabilidad o de inamovilidad, gozan de estabilidad los contratados a tiempo indeterminado (a partir del primer mes de servicio), a tiempo determinado o para una obra determinada, mientras no hubiere vencido el contrato o no hubiere concluido la obra o parte de ella para la cual fue contratado.

La inamovilidad, por ser especialísima, está reservada para los trabajadores con fuero sindical, fuero maternal y paternal, fuero de adopción, trabajadores durante

suspensión de la relación de trabajo, trabajadores con hijos con alguna discapacidad o enfermedad que les dificulte valerse por sí mismo, u otros que contemple la ley u otro “decreto”.

No obstante, en la actualidad se vislumbra un escenario de “*inamovilidad genérica*”, esto es un derecho para todos los trabajadores que está consagrado por el Gobierno Nacional, desde hace doce años y de forma ininterrumpida, a través de un “Decreto de inamovilidad laboral” cuya finalidad ha sido la protección de despedir, trasladar o modificar condiciones laborales de determinados trabajadores, y que ya hace dos años hizo extensiva tal inamovilidad a *todos* los trabajadores luego del primer mes de servicio, exceptuando sólo a los trabajadores que ostenten cargo de dirección, los temporales u ocasionales.

Al encontrarse en vigencia la inamovilidad laboral por medio del decreto presidencial en los términos expuestos, pareciera entonces quedar suspendida la aplicación de la estabilidad, así como los artículos que se refieren a ésta en la LOTTT, para darle paso a una protección mayor. El efecto práctico de ello es que la inamovilidad deja de ser especial y provisional para convertirse en ordinaria y permanente. En consecuencia, es necesario estar atento a la continuidad del decreto, así como a los términos en los que éste se encontrare redactado, ya que de ello dependerá si existirá o no una continuidad de la *inamovilidad genérica*.

Es recomendable flexibilizar la inamovilidad laboral a los fines que pueda tener vigencia la estabilidad laboral, tal cual como se encuentra consagrada en la ley. Esto además para que pueda acudir a jueces naturales de cada caso y sea objeto de un adecuado debate probatorio la procedencia. Adicionalmente, esto lograría una descongestión de la sede administrativa que hoy en día se ve conglomerada y atiborrada, por ser competente en todos los asuntos relacionados con este tema.

Las anteriores consideraciones son pertinentes a los fines de que tanto patronos como trabajadores, vislumbren en qué escenario jurídico se encuentran y puedan actuar correctamente en la mejor defensa de sus derechos e intereses. No obstante, mientras se mantenga la inamovilidad genérica es recomendable que todo patrono documente lo atinente a las relaciones de trabajo cuyo objeto no sea otro más que prever consecuencias jurídicas de índole económicas y/o penales.

#### **2.2.11. El sector Empresarial y la Inamovilidad Laboral: un análisis desde la perspectiva documental.**

Por su parte, desde la posición de la investigadora, el sector empresarial, marcado por la amplia crisis económica en Venezuela, se ha visto cada vez más afectado con estas medidas, que de alguna forma restringen y limitan sus potestades en el ámbito laboral, percibiéndose en una serie de normas que se encargan primordialmente de proteger al trabajador. Sin embargo y a pesar de que las empresas deben estar dispuestas adaptarse a los cambios del mercado laboral para poder sobrevivir. Se ha verificado como muchos titulares del trabajo han tenido que reestructurar la organización en todos los sentidos posibles para subsistir, a raíz de estas medidas de inamovilidad en el trabajo. Ahora bien, para Beckhard y Harris (1988).

En los cambios se producen tres estados, señalados de la siguiente manera: el estado futuro, al que los directivos quieren que lleguen la organización; el estado presente, aquel en que se encuentra la organización actualmente; y el estado de transición, la serie de organizaciones y actividades que tiene 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 interdependencia de sus unidades funcionales. (Pág. 38).

En este orden de ideas, una vez determinada la considerable gama de derechos que han sido otorgados a los trabajadores en Venezuela a través de los años, vemos también como los patronos han tenido que adaptar sus empresas y demás normativas internas a las prerrogativas del legislador, esto en opinión de la autora. Es así como, el patrono se ve entonces dispuesto a adaptarse a todas las modificaciones a nivel laboral, que, a través de los años, han venido dando protagonismo a los derechos del trabajador. Todo esto genera un clima de inestabilidad, lo que justifica que la organización deba contar con el personal altamente calificado en materia laboral, y además de esto, se encuentre dispuesta al cambio de ser necesario para mantenerse dentro del sistema.

#### **2.2.12. Aspectos Desfavorables de la Medida de Inamovilidad en Venezuela.**

La inamovilidad laboral, en criterio de la autora y vista como un factor social ha traído consecuencias tanto favorables como desfavorables para las relaciones del trabajo. Es así como en el caso de las consecuencias desfavorables es pertinente hacer mención a algunas cuestiones como el llamado “oportunismo” de algunos trabajadores, sobre todo de una gran parte del sector: los llamados “sindicalistas” quienes, negocian los derechos de la clase asalariada.

También, en la práctica se han observado También, en la práctica se han observado circunstancias desfavorables para las Inspectorías del Trabajo, como es el caso del retardo procesal, que ha llevado a algunos trabajadores a “negociar” sus derechos con el patrono, por vías alternas a las jurídicamente establecidas.

Por su parte, discutiendo también el ámbito del sector empresarial privado de Venezuela la inamovilidad laboral como se ha visto, representa un costo o perjuicio para su desempeño. La posición firme del sector afectado es que esta medida ataca frontalmente la capacidad de flexibilización laboral, entrando en un juicio de valoración sobre los argumentos muy bien posicionados de los actores laborales en

Venezuela nos reflejan la puesta en marcha por el Estado Venezolano de una política que al ser evaluada por este resulta de mayor beneficio en base a unos efectos superiores sobre los trabajadores a los efectos negativos de la empresas, más aun cuando el ejecutivo nacional ha sido frontal en hablar de inversión social y no de gasto social, lo que instruye dentro de sí la disponibilidad política y económico de poder soportar el gasto que por sí mismo trae consigo una medida de inamovilidad laboral.

Es así como, la inamovilidad laboral tiene serias implicaciones para las empresas, sin menoscabar los beneficios a que el trabajador tiene derecho, así como a su desarrollo dentro de su posición actual, se cree que el beneficio es temporal y sólo para un segmento de la población de los trabajadores, es decir para los que están trabajando actualmente. En este aspecto, es opinión de muchos que en aras de que la empresa se prepare para mejores posiciones y para aportar ideas que puedan cambiar el posicionamiento de la empresa que le brinda los medios para su sustento es importante la erradicación o por lo menos la disminución de los trabajadores que gozan de esta protección.

Es menester advertir, que la visión Política del Estado Venezolano actual, e asegurar al trabajador y darle una posición estable, sin tomar en cuenta su impacto sobre la economía del país, podría ser contraproducente, ya que a diferencia de gobiernos como el de Japón o China, donde se prepara a la gente para trabajos de por vida, el trabajador venezolano es inconstante y variable, tanto con respecto al cargo que busca ejercer en el mercado laboral como con respecto a la experiencia que tiene para ejercerlo. Entre otros aspectos negativos de la medida de inamovilidad pueden mencionarse: el incremento de los conflictos en el mercado de trabajo por concepto de los costos de despidos para el personal que no está cualificado para el desempeño que la posición exige y no se motiva a mejorar.

En cuanto a las empresas que tienen épocas de trabajo cíclico y que tienden a contratar cuando tienen proyectos, también las afecta fuertemente, ya que estructuralmente están diseñadas para operar cíclicamente, como sería el caso de las

firmas de construcción. Ahora bien, de seguir incrementándose la inamovilidad laboral en nuestro país, desde una visión a futuro podrían presentarse grandes desafíos para la empresa privada, como es el hecho de que pueda reducirse la oferta de trabajo debido a que los empresarios evitan correr riesgos al contratar personal que puede no ser productivo y que tendrá que despedir a un alto costo.

En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, en criterio de la doctrina, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo por los motivos ya explicados. Sin embargo, lo cierto es que, en los tiempos actuales, las empresas deben ser flexibles y adaptarse a las condiciones imperantes del entorno para desarrollar estrategias que mantengan al personal motivado y productivo, para ello nada mejor que conocer la realidad empresarial: el posicionamiento de la empresa y el contexto en el cual se encuentra, así como formar equipos de trabajo para ejecutar la estrategia, la cual tendrá éxito si puede hacerse realidad. En fin cada empresa es un sistema complejo y único, pero lo que sí es seguro es que para laborar en mercados con políticas de Estado como la inamovilidad laboral, se hace necesario innovar en las relaciones laborales las cuales se han venido modificando desde hace más de una década, pero ahora por la situación país son de alta prioridad.

### **2.2.13. Efectos y alcances de la Inamovilidad Laboral.**

La inamovilidad laboral, trae como consecuencia que los trabajadores amparados por ella, no pueden ser despedidos, desmejorados ni trasladados de sus puestos de trabajo.

Para el caso de que un trabajador (conserje, vigilante, auxiliar de limpieza, jardinero fijo, supervisor) amparado por la inamovilidad laboral, cometiera alguna falta de las establecidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Junta de Condominio deberá solicitar ante el Inspector del Trabajo de la Jurisdicción donde se

encuentra ubicado el condominio, la apertura de un procedimiento de calificación de falta, el cual será tramitado mediante un proceso que tiene como objeto principal que el patrono demuestre que el trabajador incurrió en la falta que se le imputa, con la advertencia que durante el curso de este procedimiento el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo, a menos que se le solicite su suspensión, pero en éste último caso esta medida debe ser acordada por el inspector del trabajo y durante el lapso que dure el procedimiento de calificación del despido el trabajador continuará devengando su salario aun cuando no preste el servicio ya que la medida se acuerda sin que afecte el patrimonio del trabajador.

Si el patrono, procede a despedir al trabajador, sin que medie el procedimiento de calificación de falta y la consiguiente autorización del inspector del trabajo, el trabajador puede pedir su reenganche y pago de salarios caídos.

Es muy importante destacar, que cuando el trabajador comete una falta que amerita su despido y en los casos de existir inamovilidad, la falta no puede invocarse después de transcurridos treinta (30) días de cometerse la misma, ya que concluido este lapso se interpreta que existe un perdón de la misma. Por lo tanto, las empresas deben adaptarse a las nuevas normativas en materia de inamovilidad laboral y asesorarse para la implementación de los nuevos deberes formales.

#### **2.2.14. Políticas Públicas.**

Las políticas públicas pueden ser definidas como un sistema de leyes, medidas regulatorias, vías de acción, y prioridades de financiamiento, concernientes a un tema en específico promulgado por una entidad gubernamental o la sociedad. Son el instrumento principal de la actuación gubernamental asumiendo ésta como la acción de conducir el destino de un país, las políticas públicas son el timón a través del cual se conduce.

Sin embargo, aunque suele señalarse que las políticas públicas se orientan a la resolución de problemas; está claro que más allá de ese fin inmediato, persiguen la

detección y la corrección de desigualdades producto de otras acciones gubernamentales u otras distorsiones. Son el acelerador y el freno a través del cual se persiguen los objetivos dentro de la economía.

La pregunta central de las políticas públicas es qué producen, quienes nos gobiernan, lograr qué resultados, a través de qué medios. La acción gubernamental no puede entenderse en conjunto, desligándola del análisis de las políticas públicas, y viceversa. Por ejemplo, el proceso de descentralización administrativa y política de Venezuela, no puede entenderse con claridad sin un análisis de las políticas y programas que lo han materializado.

En un estado de derecho, las políticas públicas deben ser la traducción de las leyes de una determinada materia (regulación, educación, desarrollo social, salud, seguridad pública, infraestructura, comunicaciones, energía, agricultura, etc.). Éstas deben buscar el logro de los objetivos planteados. Las principales áreas de análisis de las políticas públicas son:

- Ü •El desarrollo social.
- Ü •La economía, la infraestructura carretera la y expansión de las vías generales de comunicación, de las telecomunicaciones, del desarrollo social, de la salud y de la seguridad pública, entre otras.
- Ü •Los planes de desarrollos anuales, quinquenales, etc.
- Ü •Los presupuestos anuales de los estados y las administraciones autonómicas y municipales-
- Ü •La administración pública o sistema burocrático y sus planificaciones.

Las políticas regulatorias están dirigidas a complementar las anteriores medidas macroeconómicas (las políticas públicas). Ellas deben; garantizar que se respeten los contratos con los trabajadores en los niveles de productividad más redistribución, ampliar el rol del Banco Central de manera que cobije explícitamente un manejo activo de las tasas de interés de corto y largo plazo y el objetivo de crecimiento de la

economía, implementar políticas antimonopolio para limitar el poder de mercado de empresas en el grupo (poder legal).

### **2.3. Bases Legales.**

Toda investigación requiere de fundamentos sólidos que sustenten lo expresado. Es por ello que, se consultan diversas fuentes legales que reúnen artículos de la ley referida inamovilidad laboral.

En líneas generales, estudiar a la inamovilidad laboral y sus efectos tanto para el patrono como para el trabajador y centrarse únicamente en la línea doctrinal de su estudio o a los preceptos de enciclopedia, parece un poco aislado en el mundo jurídico que nos representa. A su vez, este mundo jurídico, en nuestro derecho en realidad es una cuestión muy compleja. Sin embargo, cabe delimitarlo un poco en esta investigación. En este sentido, se justifica este apartado al establecer que nos encontramos frente a varias normativas de importante aplicación en este aspecto, tanto nacionales como internacionales, que se analizarán a continuación.

En primer lugar, es importante delimitar las distintas normas jurídicas nacionales que suponen de aplicación en este tema de estudio. En este sentido, como norma suprema, cabe mencionar los preceptos constitucionales que se establecen en materia laboral, seguidos de la serie de disposiciones jurídicas contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), así como su reglamento en la medida que sea aplicable y el decreto de inamovilidad vigente, que surge cada año en nuestra materia y que ha ido prolongándose a lo largo de más de 14 años, lo que permite un estudio amplio de este fenómeno que nos atañe.

Dicho lo anterior, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico positivo sienta las bases de nuestra legislación laboral y en este aspecto señala en su artículo 3 que el Estado tiene determinados fines esenciales para el desarrollo de la persona humana a los cuales

solo puede llegarse mediante la educación y el trabajo. Resalta esta norma constitucional porque ya para 1999 nuestro legislador al comenzar con la creación de todo nuestro ordenamiento jurídico parecía tener claro el objetivo de dar importancia al derecho del trabajo como una de las necesidades humanas y de nuestra sociedad.

Ahora bien, siguiendo la línea constitucional en la disposición del artículo 87 señala nuestra carta magna el llamado derecho al trabajo y el deber de trabajar estableciendo que nuestro Estado buscará determinar que toda persona tenga una “ocupación productiva” además de la importancia de que se fomente el empleo y de que nuestra legislación señale los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. En complementación a esta disposición señala la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en gaceta oficial número 38860 del 30 de diciembre de 1999 que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado por lo que:

Ninguna ley podrá 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. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. (Artículo 89).

Es así como puede notarse que aun en las épocas más iniciales de nuestro ordenamiento se puede interpretar que el espíritu de nuestra norma jurídica es preciso: señalar que efectivamente los derechos laborales son irrenunciables y más bien deben ser mejorados progresivamente en el tiempo, lo que genera una clara visión de los propósitos de nuestro legislador desde el punto de vista constitucional: mejorar las condiciones laborales del trabajador y establecer los límites iniciales a los que puede llegar la actuación del patrono, todo esto es, la tendencia del constituyente de proteger al asalariado en materia laboral.

Sin embargo, desde la perspectiva de la autora de esta investigación parece que el constituyente de 1999 si bien tenía claro que buscaba proteger a los trabajadores no se había planteado del todo la forma más idónea de lograr este propósito. Parece además que, por lo menos en ese momento, tenía una posición intermedia entre el asalariado y el patrono pero sin olvidar que, este último no podría en ningún momento constreñir ni llevar al trabajador a la renuncia de alguno de sus derechos ya adquiridos ni mucho menos perjudicarlo en la relación laboral y es en esos principios que recae la norma constitucional que se comenta.

#### **Ü La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). El Despido: Causas, Formas y Otras Cuestiones.**

En otro aspecto, una vez señaladas las bases constitucionales, cabe mencionar también que el Derecho Laboral, por lo menos en nuestra legislación, no está recogido en ningún código específico como pasa con otras materias (civil, penal, mercantil, entre otras) por lo que corresponde citar en una segunda instancia lo establecido en la norma jurídica orgánica del trabajo vigente, es decir: el decreto con forma de la Ley Orgánica Del Trabajo Los Trabajadores y Trabajadoras Gaceta Oficial número 6076 del 6 de Mayo del 2012 (LOTTT) de reciente creación y entrada en vigencia, que señala distintas disposiciones referidas a la estabilidad laboral.

A tal efecto, la autora considera conveniente establecer las bases que sustentan la terminación de la relación de trabajo, iniciando así lo correspondiente a las causas de despido. Estas se encuentran contenidas en el artículo 76 de la LOTTT y hacen mención a que, por lo menos dentro de nuestro sistema jurídico, la relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas. De igual manera, las clases de despido quedan contempladas en el artículo 77 de la LOTTT, el cual señala 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 o trabajadoras. 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 decir, que la LOTTT específicamente en su artículo 79, contempla como causas justificadas de despido, de los cuales se desprenden como más importantes los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia (...).
- g) Perjuicio material (...)
- i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j) Abandono del trabajo.
- k) Acoso laboral o acoso sexual. (Artículo 79).

En este sentido, también define la norma jurídica *in comento* en su artículo 80 al despido indirecto, señalando que se considerará despido indirecto a:

La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al 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 que acarreen un cambio de su residencia. (Artículo 80).

Cabe además señalar el supuesto del despido masivo, así las cosas establece el artículo 95 de la LOTTT que el despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico, por lo que nuestra norma jurídica delimita también esta cuestión.

En este sentido, vemos como el legislador, poco a poco comienza a introducir las formas en las que puede entenderse que estamos frente a una situación en la que puedan aplicarse los supuestos de inamovilidad laboral. Ahora bien, esto sería distinto si el trabajador se retirara voluntariamente de la empresa, esto, es lo conocido como la figura del retiro voluntario, circunstancia jurídica distinta al despido injustificado y que viene definida por el artículo 78 de la LOTTT que establece en este aspecto 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”.

### **La Inamovilidad Laboral en la LOTTT.**

De esta forma el capítulo VI de la mencionada ley, hace referencia a lo establecido por la misma en cuanto a la estabilidad en el trabajo, sin embargo, a pesar de ser una garantía nueva que señalaba la ley, este procedimiento, fue derogado de forma tácita con posterioridad por el Decreto de Inamovilidad presidencial de ese mismo año 2012 en el que fue promulgada la LOTTT. Esto porque, a partir de entonces, se comenzó a amparar a los trabajadores cuando tenían apenas 30 días trabajando, todo esto por medio de las inspectorías del trabajo a través de la unidad de procuraduría de trabajadores, y no directamente por la vía jurisdiccional.

Sin embargo, la inamovilidad laboral se encuentra recogida en el artículo 420 de la norma jurídica, como se ha dicho, la cual señala que, se encuentran protegidos por la medida de inamovilidad laboral un determinado grupo de trabajadores, de los cuales cabe citar entonces la normativa legal vigente al respecto, a los fines de su estudio posterior. Así pues, se encuentran amparados por la inamovilidad laboral:

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 (...) 4. Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad (...) 5. Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo. 6. En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos. (Artículo 420).

Importante mención debe hacerse en este punto, a la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora contemplada en el Artículo 92 de la LOTTT el cual señala que, en caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen de no solicitar el trabajador el reenganche por voluntad propia, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Es así como, en este orden de ideas, hay que decir que, la protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta ley, que es, en virtud del artículo 94 de la LOTTT gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

En este sentido, esta disposición debe estudiarse en contraposición con el artículo que hace referencia al servicio de Procuraduría de Trabajadores<sup>13</sup> que se debe prestar de forma gratuita a los Trabajadores de las empresas públicas y privadas y que garantiza que en el Ministerio del Trabajo debe existir, en cada Insectoría un servicio de Procuraduría del Trabajo, integrado por profesionales del derecho que se encargaran de prestar los servicios de defensa y asesoría legal a los trabajadores tanto individual como colectivamente que requieran la asistencia o representación en los distintos procedimientos que en esta materia se lleven a cabo.

En este aspecto, cabe mencionar que se está frente a una norma jurídica de reciente vigencia, lo que supone también que aún no ha transcurrido la cantidad necesaria de tiempo como para poder evaluar su alcance y efectividad en la sociedad trabajadora y patronal. Sin embargo, llama la atención de la LOTTT que se encarga de establecer un pasaje bastante amplio de inamovibilidades laborales en defensa de los derechos de los trabajadores. Resalta además que el legislador se enfoque tanto en estos aspectos, estableciendo incluso lapsos bastante breves para ostentar este derecho (que es a partir de 30 días en el trabajo) o bastante amplios para gozar de inamovibilidades especiales (como el plazo de 2 años de fuero maternal del que goza la mujer a partir del nacimiento del bebe).

Sin embargo, en líneas generales, es importante en este apartado hacer mención al artículo 418 en concordancia con el artículo 420 de la precitada norma jurídica donde se hace mención a los trabajadores que gozan de inamovilidad laboral enfatizándose que no podrán ser despedidos, trasladados, desmejorados ni suspendidos sin causa justificada, estando dicho despido viciado de nulidad en caso de producirse. De igual forma, específicamente en el artículo 420 se señalan las inamovibilidades especiales, esto es, los fueros que tienen una especie de garantía o privilegio por encima de los demás, como es el caso de los discapacitados.

Mención especial debe hacerse a los distintos fueros maternales y paternales que establece el legislador<sup>14</sup> para los trabajadores que se encuentran en esta condición jurídica. Es así como se señala en la norma vigente que, además de

encontrarse amparados por la inamovilidad laboral no van a poder ser despedidos de forma injustificada también por esta condición especial, siendo este un punto de defensa considerable (en un posible procedimiento de reenganche) que debe alegarse e incluso genera un legítimo derecho de preferencia para la resolución de los casos de este tipo de trabajadores o trabajadoras que se encuentren despedidos<sup>15</sup> frente a los demás.

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

Es de resaltar, tal y como se ha dicho, el Legislador Laboral venezolano estableció un procedimiento administrativo especial en los artículos 425 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en el caso que se produjera un despido injustificado. Este procedimiento se inicia con la solicitud del trabajador afectado y en virtud de la ley, casi inmediatamente, el Inspector del Trabajo ordena la ejecución del reenganche por medio de un funcionario quien está provisto de la cualidad de restablecer la situación jurídica infringida. Resulta interesante como el legislador del 2012 ha modernizado el sistema laboral venezolano al punto de compaginarlo con otras normas jurídicas como el Decreto de inamovilidad que se publica anualmente y parece más interesante su tendencia progresiva a proteger al trabajador frente a estas circunstancias, lo que lo ha convertido a través de los años en un verdadero protector del asalariado. Cabe destacar que este tipo de disposiciones ha generado en experiencia de la autora problemas en la práctica, sobre todo debido a cuestiones relacionadas con el retraso de los órganos administrativos así como el exceso de trabajo de los procuradores del

estado, que no les permite, muchas veces satisfacer adecuadamente las demandas de los trabajadores que disfrutaban del servicio.

### **CAPITULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

La metodología se entiende como una parte del proceso de investigación que permite sistematizar los métodos y las técnicas necesarios para llevarla a cabo. Por lo tanto, es importante que, en toda investigación, los hechos, relaciones que se establecen y los resultados obtenidos, tengan el máximo grado de exactitud y confiabilidad. En esta etapa se establecieron las formas o manera de cómo fue abordada la investigación. Al respecto Balestrini (2008) señala: El marco metodológico está referido al momento que alude el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos.

##### **3.1. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación en un estudio, va a constituir un paso importante en la metodología, pues este va a determinar el enfoque del mismo. La presente investigación, se encuentra ubicada en el tipo de investigación documental. En este sentido, esta investigación, precisó de la revisión y exhaustivo análisis e interpretación de libros, leyes, artículos de revistas, reportes de investigación, material electrónico, trabajos de investigación, entre otros. En este orden de ideas Arias (2006:74) expone:

La investigación documental, es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, apoyándose en documentos de cualquier especie, obtenidos y registrados por otros investigadores; como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Esto por supuesto implica que el trabajo documental es aquel que se realiza basándose en trabajos previos e informaciones ya divulgadas a través de cualquier medio escrito, con el fin de profundizar y ampliar la naturaleza del hecho señalado. Cuando el investigador opta por este tipo de estudios utiliza documentos; los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados

### **3.2. Nivel de Investigación**

El nivel de la investigación es descriptivo. Consiste la misma, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. Arias (2006:30), define la investigación descriptiva de la forma siguiente:

Las investigaciones descriptivas consisten en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

La investigación descriptiva, permite establecer contacto con la realidad para observarla, describirla, predecirla y controlarla a fin de conocerla mejor; la finalidad de está radica en formular nuevos planteamientos y profundizar en los hechos existentes, e incrementar los supuestos teóricos de los fenómenos de la realidad observada, reseñando las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio.

### **3.3. Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica**

Pallela y Martin (2003:74), manifiestan que: “El método es el conjunto de procedimientos que se sigue en las ciencias para hallar la verdad. Es una vía o camino para alcanzar una meta o fin”. Todo método está compuesto por una serie de pasos

para alcanzar una meta. De este modo los métodos de investigación describieron los pasos para alcanzar el fin de la investigación.

El método de análisis que se utilizó fue el método analítico deductivo que permitió, partiendo de un enunciado general como lo constituyen las normas jurídicas arribar a un planteamiento en particular, que viene a ser el objetivo de la investigación. En cuanto al método deductivo Méndez (1998:98), señala: “el conocimiento deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas”.

Y en lo referente al método analítico el mismo autor afirma que: “El análisis inicia un proceso de conocimientos a partir de la identificación de cada uno de los elementos que caracterizan a una realidad, de esta forma se establecen las relaciones entre los aspectos que componen el objeto de una investigación.” El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

Por su parte, Kalinowski, citado por Massini (1998:839), expresa que interpretar consiste en “atribuir un sentido determinado a un signo lingüístico y que es esencial que este signo provenga de otros, pues no se interpreta, en el sentido propio de la palabra, las propias expresiones, pues se conoce su sentido”. Es por ello que al consistir la norma en una proposición expresada a través de signos lingüísticos, es necesario llevar una cierta interpretación de ellos, a fin de desentrañar su sentido. Atendiendo a lo antes expresado la investigadora debió recurrir a la interpretación.

### **3.3.1. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información**

Según Sabino (2005:75), la técnica “es el procedimiento particular, reflexivo y confiable aplicado al empleo de un instrumento, al uso de material y al manejo de una determinada situación. El método es una estrategia; la técnica es táctica”. Las técnicas

que se emplearon fueron las adecuadas a la investigación documental; entre las que se destacan:

El análisis de contenido: El cual permitió clasificar la información, siguiendo para ello lo considerado por Krippendorff, citado por Hernández y otros (2007:412), quien afirma que el análisis de contenido es "... una técnica de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto". Es una técnica de investigación destinada a reproducir inferencias reproducibles y validas que pueda aplicarse, basadas en la lectura como instrumento de recolección de la información, cuando se requiere buscar mayores detalles relativos al contenido y aplicar variables e indicadores que pongan en evidencia un contenido latente, siendo una labor propiamente interpretativa y que cobra mayor importancia para el trabajo.

Revisión documental: Para Balestrini, (200:152), esta se utiliza como "punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se inicia la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para esta investigación". Es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información

Lectura evaluativa: Se entiende como aquella lectura que, según Alonso (2002:115):

... es esencialmente crítica, pues, no se trata sólo de comprender el pensamiento de un autor, sino de valorarlo. En ese sentido, se puede decir que la lectura que se realiza para la recolección de los datos tiene un carácter sumamente complejo, ya que la misma constituye el nivel más

difícil que puede alcanzarse en la actividad de leer.

Este tipo de lectura se realiza cuando se desea dar una opinión autorizada sobre la calidad de un escrito. Es una lectura lenta, cuidadosa y reflexiva que implica la toma de notas, consulta de otros textos y de personas especializadas. Interviene la formación del lector, su criterio y conocimientos de lo leído.

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

El subrayado: Fischer (2000:16), define el subrayado como “Resaltar por medio de rayas, ideas centrales en una lectura”. El fichaje por su parte no es sino, el vaciado de las ideas principales subrayadas en el texto, en la ficha. Al unir las ideas principales fichadas, lógicamente, con su respectiva interpretación, se tiene un texto ordenado y clarificador del problema que se investiga

El resumen: Ramírez (2001:34), considera que es “esquematizar bajo ideas principales, la temática estudiada”. El autor afirma, que por medio del resumen se logra indicar en forma reducida, la vida que ha tenido una investigación. Alonso (2002:117), por su parte considera, que la técnica del resumen es entendida como “... la exposición condensada de un escrito en el cual se refleja fielmente las ideas expresada en el texto original, su extensión es variable, pues puede referirse desde un párrafo hasta un libro”.

El resumen consiste en reducir un texto de tal forma que éste sólo contenga cuestiones importantes, las cuales se caracterizarán por: fidelidad en las palabras, puntos importantes adecuadamente destacados y que exista conexión entre ellos.

Dentro de este compendio de técnicas de empleo como instrumento las fichas.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. Conclusiones.

En Venezuela la inamovilidad laboral es una medida establecida por el gobierno que protege a los trabajadores que devenguen ingresos mensuales de hasta tres salarios mínimos y ha sido prorrogada desde el año 2002

El decreto indica que los trabajadores amparados por el mismo no podrán ser despedidos, desmejorados, o trasladados sin causa justa esta tiene que presentarse previamente ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente.

De acuerdo con el Gobierno, la medida que se tomó es con el objeto de mantener un índice bajo de desempleo en el país, lo cual ha funcionado de una u otra manera. Este es un régimen claramente útil a corto plazo para compensar caídas en el nivel de actividad y demanda del trabajo. Sin embargo en el mediano y largo plazo, su utilidad puede ser cuestionada, en tanto los actores tienden a buscar formas de eludir su cumplimiento.

En el país el ente encargado de recibir los casos de denuncias por despidos injustificados en plena inamovilidad laboral es la inspectoría del trabajo. Existen algunos casos en los que las empresas obligan a los empleados a renunciar bajo presión, los cuales se ven en la obligación de negociar las prestaciones y las

reivindicaciones con el patrono. En el país, se deben tomar acciones que tiendan a respetar la inamovilidad laboral, pues se estima que los niveles de desempleo se sigan incrementando.

La inamovilidad favorece, en especial, a los trabajadores del sector privado, porque es allí donde hay más despidos indiscriminados, de manera que ayuda a mantener la estabilidad laboral.

Es importante mencionar que para se cumpla a cabalidad con el decreto de inamovilidad laboral, debe haber una participación activa del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, quien debe velar por el cumplimiento de esta medida. De igual forma, es importante que exista un consenso entre la administración de las empresas y los sindicatos para que se respete la estabilidad.

Como se indicó anteriormente la inamovilidad laboral, trae como consecuencia que los trabajadores amparados por ella, no pueden ser despedidos, desmejorados ni trasladados de sus puestos de trabajo.

Si el patrono, procede a despedir al trabajador, sin que medie el procedimiento de calificación de falta y la consiguiente autorización del inspector del trabajo, el trabajador puede pedir su reenganche y pago de salarios caídos.

Es muy importante destacar, que cuando el trabajador comete una falta que amerita su despido y en los casos de existir inamovilidad, la falta no puede invocarse después de transcurridos treinta (30) días de cometerse la misma, ya que concluido este lapso se interpreta que existe un perdón de la misma.

Ahora bien, el derecho laboral no se puede aislar de los significativos cambios que se generan en las distintas formas de producción, resultando necesario establecer y desarrollar normativas que regulen la materia y que se encuentren adaptadas a nuevos paradigmas con el propósito de producir alternativas para cada actor laboral.

Es de señalar que la inamovilidad laboral es una Política del Estado Venezolano otorgada así para contrarrestar la posible desigualdad social que tienen los

trabajadores frente a los empresarios, entendidos estos en su figura más rígida y tradicional y de esta manera, en opinión de la autora, la inamovilidad laboral, es efectivamente y por lo menos en Venezuela un ejemplo claro de la aplicación de normas jurídicas desiguales para los más desprotegidos.

Es menester advertir además que la visión Política del Estado Venezolano actual, asegurando al trabajador una posición estable, sin tomar en cuenta su impacto sobre la economía del país, podría ser contraproducente, ya que a diferencia de gobiernos como el de Japón o China, donde se prepara a la gente para trabajos de por vida, el trabajador venezolano es inconstante y variable, tanto con respecto al cargo que busca ejercer en el mercado laboral como con respecto a la experiencia que tiene para ejercerlo. Lo que supondría algunos problemas en el futuro si se siguen implementando estas medidas.

Ahora bien, entrando en un juicio de valoración sobre los argumentos muy bien posicionados de los actores laborales en Venezuela se refleja la puesta en marcha por el Estado Venezolano de esta política que al ser evaluada si bien resulta de mayor beneficio en base a unos efectos superiores sobre los trabajadores genera a su vez efectos negativos en las empresas, más aun cuando el Ejecutivo Nacional ha sido frontal en hablar de inversión social y no de gasto social, lo que instruye dentro de sí la disponibilidad política y económica de poder soportar el gasto que por sí mismo trae consigo una medida de inamovilidad laboral.

Cabe decir que, que si bien es cierto que dicho sistema de igualdad material o de oportunidades, compagina perfectamente con el modelo que debe tener un Estado Social, no lo hace con la característica esencial que deben tener este tipo de normas según la doctrina: esto es, su carácter temporal, que se pierde en nuestro sistema jurídico, esto, considerando que se lleva un tiempo considerablemente largo implementando este tipo de medidas de inamovilidad. Es así como, durante más de una década se han generado supuestos de estabilidad para los trabajadores y esto a modo de ver de la autora ha traído consecuencias desfavorables para las empresas.

En este aspecto, nace la necesidad de definir la inamovilidad laboral, cuestión que constituye el segundo objetivo específico de esta investigación. Ahora bien, del análisis realizado se desprende como componente más importante en aras de estas conclusiones que, la estabilidad en el trabajo no permite la flexibilización de las empresas siendo este el primer componente negativo para las entidades de trabajo. De esta forma, no pueden variar los horarios de los trabajadores, no se pueden cambiar sus condiciones de trabajo, no pueden rotarse, no se puede, entonces adaptarlos al mercado. Así pues, se concluye que, efectivamente para el sector empresarial privado de Venezuela la inamovilidad laboral representa un costo o perjuicio para su desempeño.

De igual forma, del estudio de las características de inamovilidad laboral puede verse que, ya que en su gran mayoría los trabajadores son inamovibles esto también se ha prestado en la práctica a que, a pesar de los esfuerzos de nuestro Estado en erradicar estas cuestiones, los trabajadores “negocien” sus derechos. Es así como, factores como el notorio retraso de las inspecciones vistas como los órganos administrativos que deben resolver los casos de reenganche y pago de salarios caídos, solo ha generado que aumenten en número los trabajadores que, a pesar de estarlo, siguen sintiendo que sus derechos no se hacen cumplir por medio de las instituciones públicas.

Por otro lado, retomando el tema de flexibilización, comienza así a verse el impacto que tiene la inamovilidad laboral en la empresa privada por lo menos para el patrono, siendo este el tercer objetivo específico de esta investigación. Este impacto, no guarda relación únicamente con la imposibilidad de flexibilizar las relaciones de trabajo. De hecho, han de considerarse varias cuestiones, una de ellas es que, al establecer parámetros rígidos para el despido de los trabajadores no se permite a las empresas seleccionar nuevamente a su personal para determinadas cuestiones, imposibilitando que, se contrate al más calificado para una determinada tarea si dicha tarea ya está siendo realizada por alguien que, quizás no se encuentre tan preparado para ella como se creía al momento de la contratación.

Es así como, se ha visto en los últimos tiempos, un considerable el incremento de los conflictos en el mercado de trabajo por concepto de los costos de despidos para el personal que no está cualificado para el desempeño que la posición exige y no se motiva a mejorar. Esto sin mencionar a las empresas que tienen épocas de trabajo cíclico y que tienden a contratar cuando tienen proyectos.

Se ven entonces afectadas fuertemente, ya que estructuralmente están diseñadas para operar cíclicamente, y a pesar de estar excluidas de las medidas de inamovilidad constantemente se ven inmersas en estos asuntos en las inspectorías del trabajo.

De hecho, se cree que el beneficio de inamovilidad, en la práctica es temporal. En este aspecto, es opinión de la autora de esta investigación que, en aras de que la empresa se prepare para mejores posiciones y para aportar ideas que puedan cambiar el posicionamiento de la empresa que le brinda los medios para su sustento es importante la erradicación o por lo menos la disminución de los trabajadores que gozan de inamovilidad laboral.

Esto entendiendo que existen excepciones en este ámbito, como por ejemplo, a las mujeres embarazadas, quienes efectivamente deben gozar de fueros de protección de estabilidad. Ahora bien, de seguir incrementándose la inamovilidad laboral en nuestros país, desde una visión a futuro podrían presentarse grandes desafíos para la empresa privada, como es el hecho de que pueda reducirse la oferta de trabajo debido a que los empresarios busquen evitar correr riesgos al contratar personal que puede no ser productivo y que tendrá que despedir a un alto costo. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, en criterio de la autora, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo por los motivos ya explicados.

#### **4.2. Recomendaciones**

A continuación se formulan una serie de recomendaciones en torno al estudio realizado, a fin de que sean tomadas en consideración:

En este complejo tema, de esta investigación, se recomienda al Estado venezolano servirse 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, más allá de proteger al trabajador podría servir como un punto de unión entre ellos y el patrono, es decir, como un verdadero mediador en esta materia. Sin embargo, en línea con estas cuestiones, se recomienda a los empresarios determinar y fijar metas dentro de sus organizaciones que permitan al trabajador identificarse con la empresa para la consecución de sus fines.

Se recomienda de igual forma, que el Estado Venezolano permita que se produzca la flexibilización del mercado, esto como alternativa para mejorar nuestra economía. De esta forma se estaría impulsando al cambio que efectivamente llama a gritos nuestro ordenamiento en materia del trabajo. Un cambio que no necesariamente viene impulsado en criterio de la autora desde el sector trabajador sino, precisamente, desde el sector empresarial.

Es así como se sustentan estas cuestiones en los constantes conflictos que en materia del trabajo se presentan a diario en las Inspectorías. Además, si se tiene en consideración que las instituciones públicas tienen como propósito el control y la cohesión sociales a través de la legitimidad, aceptación, respetabilidad, aprecio, etc. dentro de una sociedad; su entorno es precisamente social y se manifiesta en forma de demandas, necesidades, intereses y aspiraciones de los diversos grupos, sectores y clases. Sin embargo, es lamentable como aun en la actualidad se perciben aun los rasgos que entorpecen su funcionamiento: centralismo, regulación redundante, verticalismo, burocratismo y autoritarismo 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 en búsqueda de la productividad y la eficiencia, en los tiempos actuales las formas de organización, de gestión y los

objetivos propios de las empresas privadas, se imponen a los de las instituciones públicas. Sería prudente que se implemente un modelo de participación alternativa de superación de las instituciones sociales, visto como un camino de conocimiento colectivo, que permita establecer un punto intermedio en este sentido entre las carencias tanto desde el punto de vista del sector público como del privado.

Ahora bien, es así como se recomienda que modifiquen las estructuras de la gerencia pública, esto es, de las inspectorías del trabajo en una primera instancia, logrando que posteriormente se desarrollen también los tribunales laborales. En este aspecto, 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. En este sentido, se recomienda una reestructuración de toda la Procuraduría de Trabajadores, permitiendo que los procuradores de los estados, presten sus servicios por igual, al patrono y al trabajador y no solo al trabajador como ocurre 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, es importante expresar que se recomienda instalar una mesa de diálogo que permita tratar el tema de la inamovilidad laboral desde el punto de vista del patrono y los efectos contraproducentes y positivos que esa protección al 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.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Ü Alfonso, I. (2001). **Técnicas de Investigación Bibliográfica**. Caracas-Venezuela: Contexto Editores.
- Ü Alonso (2002). **La investigación desde la Psicología Experimental**. Barcelona, Tomo IX: Editorial Labor, S.A
- Ü Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Guía Para la Elaboración. México DF. Trillas.
- Ü Balestrini, M. (2005) **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas: Servicio Editorial.
- Ü Bavaresco de Prieto, A. (1994). **Proceso metodológico en la investigación**. Caracas.
- Ü Beckhard Richard Y Harris Richard (1988). **Desarrollo Organizacional Interamericano**. Estados Unidos.
- Ü Bisquerra, Rafael (1996). **Metodología de la Investigación** Educativa. Editorial La Muralla. España.
- Ü Borges, S. (2008). **Cambios en las actitudes de los empleados y en la competitividad de las PYMIS procesadoras de frutas en el marco de la inamovilidad laboral**. Tesis de Grado no publicada realizada en la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto: Autor.
- Ü CABALLENAS DE TORRES, G (2006), “Diccionario Jurídico Elemental”. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina.
- Ü Cabanellas, G. (1979). **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo

II. 14ª Edición. Buenos Aires: Editorial Heliasta, S.R.L.

- Ü Cazares, M y Otros. (1990). **Técnicas Actuales de la Investigación Documental**. 3ª Edición. México: Editorial Trillas.
- Ü Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial Número 5.453**. Marzo 24, 2000. Caracas.
- Ü De Ferrari, Francisco (2011). **El Despido De Trabajadores, Revista De Derecho Laboral**. Documento En Línea. Disponible en: [www.dianelt.com](http://www.dianelt.com)  
Consulta: 2018,12 de JUNIO.
- Ü De la Torre, E. (1976). **La Investigación Bibliográfica**. México: Mc Graw Hill.
- Ü 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.
- Ü Decreto de Inamovilidad Laboral Número 1.583. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168. 30 de Diciembre de 2014. Caracas Ediciones Jurisprudenciales del trabajo (Documento en Línea). **Ediciones Jurisprudenciales..**
- Ü Diccionario Jurídico Venezolano. Tomo II. (1980). 2ª Edición. Caracas: Líder Editores S.A.
- Ü Dubs y Bustamante. (2004). **El proyecto de investigación como texto: una experiencia etnográfica**. Caracas: Revista Investigación y Postgrado.
- Ü Garnica, Héctor (2009) **Análisis Costo Beneficio de la inamovilidad Laboral en Materia de Construcción en Venezuela**. Trabajo de grado Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Ü Hernández Sampieri, Carlos Fernández – Collado, Pilar Baptista Luci. (2009). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Ü Hochman Elena y Montero Maritza (1981) **Técnicas de Investigación Documental**. Editorial Trillas. México

- Ü HURTADO, H (2002) Proyecto de investigación holística. Bogotá-Colombia. Editorial delphin Ltda.
- Ü HURTADO, I (2001) Paradigma y métodos de investigación en tiempos de cambios, Valencia-Venezuela. Editorial Episteme consultores asociados C.A.
- Ü Ley Orgánica Del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. **Gaceta Oficial número 6.076**. 6 de Mayo del 2012. Venezuela.
- Ü Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia (2010). **Gaceta Oficial De La República Bolivariana De Venezuela**. 39.483. Agosto, 09, 2010, Caracas
- Ü Masinni, I. (1998). **La estructura y los procesos de investigación**. Educación y Ciencias Humanas, UNERS.
- Ü Méndez, C. (1998) **Introducción a las Técnicas de Investigación Social**. Argentina. Colección Guidance
- Ü Ocaña Rosa Virginia (2003). Análisis y Evaluación del Programa Nacional de Transporte Urbano en Venezuela (1991-2000) Trabajo de Ascenso. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Ü Pallela, S. y Martins, F. (2003). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Primera Edición editorial Once, C.A. FEDUPEL
- Ü Pico Pico y Corredor. **Decreto de inamovilidad laboral y su aplicación por parte de la gerencia en Venezuela**. uct. [online]. Marzo. 2010, vol.10, no.38.
- Ü Pinto, Edmundo (2009). **Régimen jurídico y la estabilidad laboral de los trabajadores de los Registros Públicos del estado Carabobo**. Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Maestría en Derecho del Trabajo. Bárbula – Venezuela
- Ü Ramírez, T. (2002). **Cómo hacer un proyecto de investigación**. Venezuela: Carhel, C.A.
- Ü Reglamento De La Ley Orgánica Del Trabajo. **Gaceta Oficial Numero 38.426**. Abril, 28, 2006. Caracas
- Ü República Bolivariana de Venezuela. (2004). **Ley Orgánica del Trabajo**. Decreto No. 3.154, Caracas, Imprenta Nacional, Gaceta Oficial. No 38.034.

- Ü República Bolivariana de Venezuela. (2005). **Decreto Presidencial No. 3.546**. Caracas: Imprenta Nacional, Gaceta Oficial. No 38.154.
- Ü República de Venezuela, **Ley Orgánica del Trabajo**, Caracas, Imprenta Nacional, 1997, Artículo 34.
- Ü República de Venezuela. (1974). **Ley Contra Despidos Injustificados**. Caracas: Imprenta Nacional, Gaceta Oficial No 30.468.
- Ü República de Venezuela. (1975). **Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados**. Caracas: Imprenta Nacional, Gaceta Oficial No 30.604.
- Ü República de Venezuela. (1990). **Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas: Imprenta Nacional, Gaceta Oficial Extraordinaria No 4.240.
- Ü República de Venezuela. (1995). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas: Imprenta Nacional.
- Ü República de Venezuela. (1997). **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial Extraordinaria No 5.152Caracas: Imprenta Nacional.
- Ü Sabino, C. (2005) **El Proceso de Investigación**. Caracas, Editorial Panapo
- Ü Tamayo y Tamayo, M. (2008). **El Proceso de la Investigación** México D. F. Editorial Limusa
- Ü Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas. Autor.
- Ü Wettel, Eustacio (2010). **El Fuero Sindical En Venezuela**. Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado Magister. Valencia.