

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



**ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE DESPIDO
APLICADOS A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO SEGÚN LA LEY
VIGENTE DENTRO DEL ESCENARIO PANDEMICO EN VENEZUELA**

**TUTOR
Prof. Javier Giordanelli**

**AUTORA:
Kristter Fernández
CI:28.623.439**

San Diego, Mayo 2022



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: **ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE DESPIDO APLICADOS A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO SEGÚN LA LEY VIGENTE DENTRO DEL ESCENARIO PANDEMICO EN VENEZUELA** Realizado por la Br: **Kristter Fernández Escalona** C.I. N°28.623.439 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: *Diecisiete punto (17 puntos)*

APROBADO

NO APROBADO

Tutor Académico
Apellido/Nombre: **Javier Giordanelli**
C.I: 10.734.0414

El Jurado

Jurado
Apellido/Nombre
C.I:

Jurado *Mariana Silva*
Apellido/Nombre
C.I: 7332513

Fecha: *25/05/2022*

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente en cada logro.

Mi más grande y sincero agradecimiento a mis padres, tío, abuela, hermanos y a mi hermana principales colaboradores durante todo este proceso, quien con su orientación, conocimiento, enseñanza y colaboración, permitieron ver cristalizado este trabajo, gracias.

A Mis Profesores todos orientadores, formadores responsables de mi formación, y quienes en tiempos de crisis, me dieron las herramientas del futuro.

A mis compañeras de estudios, Andreína y Daniela, gracias por su comprensión y paciencia.

Al Profesor Tutor Dr. Javier Giordanelli, quien con sus enseñanzas y su valioso conocimiento hizo crecer cada día el espíritu profesional, gracias.

A todas las autoridades y profesores y personal que hacen vida en la Universidad por ser mis guías, en este andar.

A la Universidad José Antonio Páez, por abrirme las puertas del futuro.

Al Poder Judicial por convertirme en abogado.

Kristter Fernández

“Los mejores regalos que puedes dar a tus hijos son las raíces de la responsabilidad y las alas de la independencia.”

Denis Waitley.

DEDICATORIAS

Con gran júbilo a Dios por ser mi guía espiritual en los pasos en la tierra.

A Mis Padres, Tío y Abuela, por su amor, trabajo, constancia y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes se logró llegar a la meta, ciento un grandes orgullos de ser su hija, ser su nieta y ser su sobrina.

A mis hermanos y en mi hermana por estar siempre presente a lo largo de esta etapa,

Dedicada muy especialmente:

*A los trabajadores y trabajadoras del sector
privado que fueron fuente de
mi inspiración para realizar este proyecto.*

Kristter Fernández

Índice General

	Pág.
Acta de aprobación	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
Índice General	v
Resumen	vi
Introducción	1
CAPITULO I	
1-EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	03
1.2 Formulación del Problema.....	06
1.3 Objetivos de la Investigación.....	07
1.3.1 Objetivo General.....	
1.3.2 Objetivos Específicos.....	
1.4 Justificación e Importancia del Estudio.....	07
1.5 Alcances y Limitaciones.....	09
CAPITULO II	
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes.....	10
2.1 Bases Teóricas.....	14
2.3 Bases Legales.....	25
2.4 Definición de Términos Básicos.....	27
CAPITULO III	
III Marco Metodológico	
3.1 Tipo de Investigación.....	30
3.2 Métodos y Técnicas de Investigación.....	31
3.3 Fases Metodológicas o de Investigación.....	31
3.4 Fuentes del Conocimiento Jurídico.....	33
CAPITULO IV	
IV RESULTADOS ,CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Resultados.....	35
4.2	36
Conclusiones.....	
4.3 Recomendaciones.....	37
Referencias Bibliográficas	39



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

**ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE DESPIDO
APLICADOS A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO SEGÚN LA LEY
VIGENTE DENTRO DEL ESCENARIO PANDEMICO EN VENEZUELA**

Tutor: Prof. Javier Giordanelli

Autora: Kristter Fernández

Fecha: Mayo: 2022

RESUMEN

La investigación presentada está orientada a “Analizar los Procedimientos Administrativos de Despido Aplicados a los Trabajadores del Sector Privado según la Ley Vigente dentro de un escenario Pandémico en Venezuela”. Aborda como problema despidos de trabajadores del sector privado ante el decreto de inamovilidad y el confinamiento social., el estudio se encuentra fundamentado en las bases teóricas de Cabanellas (1979), Riera (2007), Mora F. (2007), de igual manera se limitó a la modalidad jurídica dogmática dentro de un enfoque analítico Documental en el que se analiza diversos aspectos relacionados con el decreto de inamovilidad laboral del 2020 al 2022, en vigencia por la emergencia decretada por el Ejecutivo Nacional, debido a la presencia del COVID-19, En el ámbito metodológico la técnica empleada para la recolección de información, fue la revisión de datos, las consultas bibliográficas, la clasificación y análisis de los contenidos, a través de la observación. Los resultados obtenidos por cada fase se logró identificar, que actualmente todo trabajador, salvo aquellos que tengan cargos de dirección o confianza, se encuentra amparado por el decreto de inamovilidad laboral; pero debido a la pandemia, el ejecutivo nacional emite un nuevo decreto referido a la inamovilidad laboral para amparar a todos los trabajadores de los sectores públicos y privados. Decreto N° 01 de inamovilidad laboral estado de alarma para atender la emergencia Sanitaria del COVID-19; Gaceta Oficial N° 6.520. Extraordinaria del 23 de marzo de 2020, Decreto Presidencial N° 4.167, el cual ratifica la Inamovilidad Laboral en favor de los trabajadores del sector público y privado hasta el 31 de diciembre del 2020 y extendido hasta diciembre del 2022. Las consecuencias que se derivan de esta acción, las empresas pueden llegar a la quiebra y cese de las labores, debido al confinamiento social. Concluye la investigadora, que el Decreto de Estado de alarma presenta un vacío por su restricción de las garantías constitucionales sin haberlas regulado formalmente y la inamovilidad no ha tenido el efecto buscado.

Descriptor: Procedimientos Administrativos. Despido. Leyes. Sector Privado

Línea de Investigación: Conciliación y Mediación

Introducción

El presente proyecto está referido a los análisis de los procedimientos administrativos de despido aplicados a los trabajadores del sector privado según la ley vigente dentro del actual escenario pandémico en Venezuela., igualmente, la investigación de esta problemática social se realizó por el interés de identificar los procedimientos a seguir para despedir a un trabajador del sector privado según la ley vigente para despido en un escenario pandémico en Venezuela y describirlo, sabiendo que desde el 2020, que comenzó la pandemia por infestación del virus Covid-19, el ejecutivo nacional ,emite el primer decreto de inamovilidad laboral para todos los trabajadores que laboran tanto en el sector público como en el sector privado, es decir es generalizado para ambos sectores, pero en este caso específico está referido la investigación en el sector privado .

En este mismo contexto, fue necesario hacer una revisión exhaustiva de textos de contenido jurídico dogmático de las leyes y códigos y decretos para identificar de qué manera se llevaron a cabo los procedimientos para realizar tales acciones. Pues éstos constituyen las pautas procedimentales que regulan la intervención directa del Estado en las relaciones laborales; cuyo objetivo es asegurar la aplicación del principio de la legalidad en todos aquellos asuntos relacionados directamente con el hecho social trabajo.

Igualmente, para analizar esta problemática, fue necesario describir los procedimientos administrativos en casos de despidos de los trabajadores del sector privado, con un decreto de inamovilidad laboral y el confinamiento social y las consecuencias que se derivan entre el cierre de las empresas y el despido del trabajador del sector privado según la ley.

Las afirmaciones anteriores, indican que una de las característica principal de estos procedimientos, es regular la actividad administrativa en materia del trabajo pudiendo ser recurridos en sede administrativa y contencioso administrativa, así mismo pueden ser impugnados al incurrir en nulidad absoluta; teniendo su origen en materia de Derecho

Individual, Colectivo y de la seguridad social y en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

En el marco de esta investigación, se encuentra también fundamentada en las teorías de Cabanellas (1979), Riera (2007), Mora F. (2007), entre otros, así como también los métodos y técnicas utilizados para la recolección de información, fue la revisión de datos, las consultas bibliográficas, la clasificación y análisis de los contenidos, a través de la observación, y de la hermenéutica jurídica, así mismo se presenta una investigación de tipo documental; los obstáculos presentados durante el desarrollo es muy generalizada y no especifica claramente el acto sancionatorio del procedimiento para ser aplicado en el sector privado ante el despido injustificado de un trabajador, debido que esta el decreto de inamovilidad laboral desde el 2020 extendido hasta diciembre del 2022. El siguiente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I se realiza el planteamiento del problema, se diseña o sugiere la interrogante, los objetivos de investigación que fueron los vectores que oriento a este trabajo a despejar las dudas; así mismo la justificación e importancias desde todos los puntos de vistas, las limitaciones presentadas como también la factibilidad de llevarse a cabo. En el capítulo II, está conformado por el marco teórico, que incluyen los antecedentes previos relacionado con la investigación, las teorías que la sustentan, así como las conceptualizaciones, en el cual cada concepto es expresado en términos de relaciones verbales con otros conceptos; además los basamentos legales que se encuentran contenidas en el ordenamiento jurídico venezolano y por último la definición de términos básicos que sirve para clarificar mejor el problema.

En el capítulo III, está representado por el marco metodológico, allí se presenta el tipo, diseño de la investigación, los métodos y técnicas de Investigación Jurídica, fases metodológicas, así como las fuentes de conocimiento jurídico. Capítulo IV, se exponen los las Conclusiones recomendaciones de la investigación y las referencias consultadas.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento del Problema

La crisis económicas producidas por los cambio tecnológicos a nivel mundial, ha traído como consecuencia la reducción de ciertos puestos de trabajo, los nuevos hábitos de los clientes, que cada vez usan más la banca digital y menos la oficina, los tipos de interés negativos no ayudan a su rentabilidad y amenaza al modelo laboral. De igual manera la pérdida de los puestos de trabajos, y en la actualidad, se ha acelerado con el efecto pandemia que afecta a todas las economías mundiales.

En igual sentido, se presenta una transformación de la interacción y conexión, que afecta lastimosamente los ámbitos económicos, sociales y laborales, la cual crea un desbalance económico muy diferenciado entre la ciudadanía según los posibles recursos que individualmente disponga cada persona para encarar a este adversidad aceptándose el aislamiento social forzosamente.

Con respecto a ello, Hamza (2020) afirma que: “el confinamiento es necesario para frenar la pandemia actual”. Pero, esta idea tiene un cierto número de presuposiciones y no corresponde a la realidad. Lastimosamente, tal como lo indican Altamirano, Azuara y Gonzáles (2020) según las estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se depara un panorama muy complejo para el Caribe y Latinoamérica. Ello implica, la pérdida de hasta un total de 17 millones de empleos del ámbito formal. Asimismo, el incremento del índice de informalidad a un 62%, con lo cual se deteriora todo avance conseguido en este sector durante las fases del 2000 al 2013.

Por lo anterior expresado, se puede decir que una parte considerable de la población, debe afrontar esta difícil situación de ajustar de qué manera a la sobrevivencia diaria y la salud con

la pérdida de su trabajo a causa de un despido injustificado por parte de su empleador dejándolo a expensas sin sustento estable y los que es difícil es conseguir un nuevo trabajo.

Se observa también, que con la llegada de la pandemia, se recurre al aislamiento forzoso decretado por el gobierno nacional, el cual trajo como consecuencia el cierre de muchas empresas del sector privado y con ellos los despidos de los trabajadores, es decir, al cesar las labores sin previo aviso como efecto secundario, se resquebraja la negociación colectiva, además los trabajadores atraviesan una profunda fatalidad frente a la impotencia de no poder alimentar a los suyos.

Plantea Algañáraz (2020), esta situación ha afectado en particular el acceso en condiciones de igualdad a los servicios de salud de las poblaciones más vulnerables como son, entre otros, los pobres, los ancianos, las poblaciones indígenas y los habitantes rurales.

Más adelante dice, que en los Estados Unidos de América, por ejemplo, se han documentado casos de zonas de ciudades con poblaciones predominantemente afrodescendiente o latinoamericana, donde se ha sufrido de manera desproporcionada los estragos de la pandemia, a nivel de acceso a los servicios de salud adecuados e inclusive de las muertes ocurridas.

The New York Times (2020), dice que: en Europa, en países como Italia y España, el colapso de los servicios de salud en sus unidades de cuidados intensivos y en concreto, el colapso en el acceso a los aparatos de respiración artificial (respiradores), dio lugar a que se aplicaran unos “protocolos médicos”, que en caso de conflicto de acceso se descartaran a personas mayores de la tercera edad, en beneficio del acceso de personas más jóvenes. De esta manera, en muchas ocasiones fallecieron personas mayores por falta de acceso a los equipos médicos requeridos.

De acuerdo a las explicaciones anteriores, Venezuela no escapa de esta situación pandémica, donde la crisis económica tiene más de una década, donde las empresas del sector privado, ya antes de la pandemia, algunas cerraron sus puertas debido a la escasez de materia prima y la inflación las obligo a capitalizar, ya que los costos son muy altos y la contratación económica

ha disminuido las ventas , por lo que ahora hay menos producción y variedad, por lo tanto no tienen con qué fabricar sus productos.

Así mismo, la crisis económica ha condicionado al sector privado el estado de bienestar, debido a la caída de su actividad económica, como resultado se presenta la problemática del despido y como consecuencia, destrucción del empleo, afectando el derecho a los trabajadores.

De acuerdo a esto, el ejecutivo nacional establece un decreto a través de la gaceta oficial extraordinaria 6520 de fecha 23 de marzo del 2020, fue publicado el decreto N° 4367 mediante el cual se ratifica la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del tanto del sector público como el sector privado por la ley orgánica del trabajo hasta el 30 de diciembre del 2020 el artículo 87 de la LOT, pero esta a su vez , presenta un vacío es incongruente, entre la inamovilidad laboral y el confinamiento social, los trabajadores no pueden asistir a sus puestos de trabajo, pero tampoco pueden ser despedidos.

Estas políticas nacionales ponen en riesgo, el estado de bienestar, por las medidas de estímulo fiscal demasiado alto, ya que la nueva regulación del trabajo asalariado no ha sido capaz de reducir los efectos de la caída de la actividad económica ni ha servido para aminorar la destrucción del empleo o puestos de trabajo.

De allí que se entre la crisis económica, pérdida de empleo y el confinamiento social la mayoría de los ciudadanos ha tenido que recurrir a la economía informal trabajadores técnico, incluso profesionales universitarios, que igualan a las poblaciones pobres, cuya economía diaria de subsistencia se basa en el trabajo en la calle o en el mercado popular del barrio, es imposible exigirle un distanciamiento social y menos aún, el encerramiento domiciliario o una cuarentena obligada, sin el apoyo efectivo del Estado, donde no se les asegura la debida protección social

Afirma Mellado A, (2010).

Es por eso, que todo aquello que precariza el empleo y las condiciones laborales fomenta la desigualdad, la dualidad y la fragmentación social, hace que la cohesión social se

resienta y que los ciudadanos tengan menos oportunidades de ejercer sus derechos.(pag.77).

Esto quiere decir, y se explica que, la precariedad laboral es un factor determinante del nivel de pobreza, aunado al nivel de ingreso, condiciones de seguridad social de los trabajadores incrementándose la desigualdad entre los grupos provocando divisiones entre ellos, la cual no le permite luchar por sus reivindicaciones y sus derechos dada por la misma fragmentación.

Actualmente en todas las regiones de Venezuela se ha venido suscitándose, despidos de trabajadores que corresponden a las sector empresarial privada, dicha medida se corresponde, por un lado, al decreto de inamovilidad laboral decretado por el ejecutivo nacional, como consecuencia de la pandemia que azota a nivel mundial, que obliga o declara el estado de emergencia y lleva al confinamiento social, donde se prohíbe la asistencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo, los empresarios se vieron en la obligación de cerrar sus puertas , por un lado la ausencia del personal que labora en las mismas, y el las empresas de transporte de insumos para la producción de los rubros y esto trajo como consecuencia la perdida de muchos puestos de trabajo.

Sabiendo que: todos los procedimientos que se llevan a cabo, son los contemplados en la ley y en las normas, están bajo el efecto de las mismas,

En este sentido, Suárez (2009: 356), manifiesta:

La producción de cualquier acto administrativo en los distintos organismos del Estado, debe realizarse previamente un procedimiento administrativo a través del cual, no solamente los particulares puedan ejercer su derecho a la defensa, sino que también la Administración Pública establezca los hechos y el derecho aplicable a una determinada situación fáctica, para con ello determinar la procedencia o no de un acto administrativo

Sobre las bases de estas ideas expuestas, surge las siguientes interrogantes, a la hora de tomar en cuenta los procedimientos administrativos para ser aplicado en este caso tal como:

¿Cuáles son los procedimientos a seguir para despedir a un trabajador del sector privado según la ley para despido en Venezuela en un escenario pandémico?; ¿Cómo se procede administrativamente en casos de despidos de los trabajadores del sector privado, con un decreto

de inamovilidad laboral y el confinamiento social?; ¿Qué consecuencias se derivan entre el cierre de las empresas y el despido del trabajador del sector privado?.

Objetivos de la Investigación

Objetivos General

Analizar los procedimientos administrativos de despido aplicados a los trabajadores del sector privado según la ley vigente dentro del escenario pandémico en Venezuela

Objetivos Específicos

Identificar los procedimientos a seguir para despedir a un trabajador del sector privado según la ley vigente para despido en un escenario pandémico en Venezuela.

Describir los procedimientos administrativos en casos de despidos de los trabajadores del sector privado, con un decreto de inamovilidad laboral y el confinamiento social

Explicar las consecuencias que se derivan entre el cierre de las empresas y el despido del trabajador del sector privado según la ley.

Justificación e Importancia del Estudio

El proyecto tiene una gran importancia, porque se intenta analizar, los procedimientos administrativos de los despidos de los trabajadores del sector privado en un escenario pandémico y el decreto de inamovilidad laboral y confinamiento social, sabiendo que este decreto emana del ejecutivo nacional en caso de estado de alarma.

Es relevante, porque al analizar lo que contempla el decreto sobre el estado de inamovilidad laboral, también se obliga al confinamiento social a consecuencia de la pandemia para evitar riesgo y contagio y se obliga forzosamente al cierre temporal de las empresas, a su vez, debido a esta, se paralizaron todas las actividades económicas, dejando inactiva la producción de todo tipo de rubro. Lo que dicta el decreto es sobre la inamovilidad laboral se encuentra plasmado en Gaceta Oficial Extraordinaria 6520 de fecha 23 de marzo del 2020 fue publicado el decreto

N 4367 laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado en Venezuela.

Por otro lado, es necesario reconocer que se han logrado valiosos aportes en cuanto a la protección del trabajo como derecho fundamental; contemplada en la Constitución de la República de Venezuela (1999) y en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo sucesivo LOTTT del 2012, pero se produjo un cambio en algunas de las fases del procedimiento, así como en las sanciones vinculadas con el desacato, por parecer que estuviera violentando el debido proceso del patrono. Ya que esta ley del amparo, las leyes sociales, tienen una naturaleza eminentemente proteccionista en función de los derechos de los trabajadores, pero la idea fundamental es lograr un equilibrio entre el empleador del sector privado, ante la condición que posee el trabajador. De allí la importancia del estudio.

De igual manera esta investigación tiene relevancia social, ya que va dirigida a quienes ejercen la profesión de abogado, la docencia o se dedican a la investigación, a jueces del trabajo, a funcionarios de las Inspectorías del Trabajo, a patronos y a los trabajadores; pues les servirá de fuente de consulta y dará respuesta a las preguntas relacionadas con el ejercicio del derecho a la defensa del patrono o patrona en el procedimiento de despido ante cualquier emergencia que se pueda presentar en el país.

En efecto esta investigación tiene justificación teórica, ya que su propósito es aportar al conocimiento existente, la manera como son llevados los procedimientos en el sector privado a la hora del despido de un trabajador y según la Ley vigente. Presenta una justificación práctica, ya que se realiza porque existe la necesidad de enriquecer el nivel de conocimiento y desempeño de los profesionales del derecho de impartir justicia a la hora de tomar una decisión en el campo del trabajo.

Finalmente esta investigación representa, un valioso aporte en el campo jurídico, pues ayuda a identificar las formas de llevar los procedimientos en los casos que se puedan presentar ,

indicando una orientación al problema objeto de estudio, enfocado a la luz de nuevas ideas, a partir de un análisis en los que se contrastó la jurisprudencia con la posición de la doctrina , inspirado en los valores de Estado Social de Derecho y de Justicia consagrados en el artículo 2º de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Alcance y limitaciones.

El trabajo realizado en la presente investigación no está exento de ciertas limitaciones, estas se derivan de algunos casos de la obtención de información y de su análisis y aplicación de la metodología propuesta, así mismo la información recopilada es muy generalizada y no especifica claramente el acto sancionatorio del procedimiento para ser aplicado en el sector privado ante el despido del trabajador por cierre de la empresa debido al confinamiento social, solo se vislumbra es un decreto de inamovilidad laboral decretado por el ejecutivo, y sin medir las consecuencias que trae para la empresa y que afecta a toda la economía del país. La investigación, estará delimitada por los articulados de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo sucesivo LOTT (2012).

Decreto de inamovilidad laboral (2002) y sus prórrogas consecutivas, así como, la Extraordinaria 6.520 de fecha 23 de marzo del 2020 fue publicado el decreto N 4367 mediante el cual se ratifica la inamovilidad laboral hasta el 30 de diciembre del 2020 el artículo 87 de la LOT. De igual manera, mantiene vigencia la Prórroga de la Inamovilidad Laboral, hasta el 31 de diciembre de 2020, por el término de dos (2) años, por lo que la misma se extenderá hasta el 30 de diciembre de 2022.

Capítulo II

Marco Teórico

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el marco teórico es "un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento

sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente." (p.64)

Antecedentes de la Investigación

Una vez definido El problema y precisado El objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, es necesario conocer los estudios previos que se han realizado sobre el trabajo que se investiga estableciendo los aspectos teóricos que sustentan el estudio. Así también, el marco teórico en esta investigación, tiene como propósito fundamental ubicar el problema objeto de investigación, los basamentos legales donde se sustenta dentro de una gama de conceptos y conocimientos con el fin de obtener una conceptualización adecuada de los términos inherentes a la investigación.

Antecedentes internacionales

Echeverri P. y Espitia E. (2020), realizan un estudio sobre: Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Para obtener el título de Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT-Colombia. Se abordó el concepto de la calidad de vida laboral desde la satisfacción, la salud y bienestar del trabajador, sin descuidar lo relacionado con su entorno laboral, en primer acercamiento a la reconciliación de aspectos del trabajo, que resultan de la dialéctica generada entre las experiencias individuales y los objetivos organizacionales. Método. Estudio cualitativo descriptivo basado en el cuestionario de CVT GOHISALO, aplicado a 50 operarios y líderes de la planta Cracking UOPII. Los resultados se analizaron aspectos generados por condiciones actuales laborales a las que se ven expuestos trabajadores de una empresa del sector petrolero; encontrando de gran utilidad los planes de acción por parte del empleador, al beneficiar al recurso humano y al negocio, bajo las condiciones planteadas pro el escenario anormal de la pandemia Covid-19. Concluyeron las investigadoras que: Se proponen desde las dimensiones

abordadas para ser ajustadas por la empresa, teniendo principalmente en cuenta aspectos que obtuvieron puntuación por debajo del esperado, como la compensación percibida en el escenario actual, retos implícitos en la modalidad de teletrabajo y la comunicación al interior de los equipos de trabajo.

Este trabajo aporta una gran importancia, por las conclusiones de sugerir una propuesta a la empresa y al trabajador, el uso de las tecnologías actualizadas como es la modalidad del teletrabajo y la comunicación de los equipos de trabajo y así no perder el puesto de trabajo.

De igual manera Becerra Miguel (2020), línea de investigación Derecho Laboral Perú 2020 .Derechos laborales conculcados de trabajadores del sector privado frente al Decreto de Urgencia 038-2020 y la emergencia sanitaria - Lima 2020 El presente trabajo menciona que el gobierno central en pandemia emitió el decreto de urgencia 038-2020 que desnaturaliza el artículo 12 del código de trabajo de suspensión perfecta de labores el cual tiene naturaleza garantista transformando a facultativa del empleador como consecuencia el Estado protege los capitales de los grupos económicos , es por ello que nuestra investigación tiene como objetivo analizar cuáles son los criterios que se fundamenta para emitir este decreto de urgencia, además se analizara que derechos fundamentales se vulneran, los efectos al procedimiento formal y sus garantías de protección al derecho al trabajo.

La metodología que se ha llevado acabo para esta investigación es de enfoque cualitativo, aplicando las técnicas como las guías de entrevistas a profesionales en materia laboral, este procedimiento demostrará que el gobierno central a través de su representante emitió decretos de urgencia contradiciendo la ley y vulnerando la defensa de los derechos de los trabajadores a tener una calidad de vida y tener un trabajo decente.

El aporte de este trabajo a esta investigación son que los procedimientos que se llevan a cabo en un momento determinado deber ser orientados para que no se contradiga ni se vulnere

vulnerando la defensa de los derechos de los trabajadores a tener una calidad de vida y tener un trabajo decente.

Fuentes Juliana (2020), trabajo presentado como : “Impacto de la COVID-19 en el vínculo laboral de los Agentes de Costamar Travel Oficina Alcanfores, 2020” para la Universidad San Martín de Porres (USMP), de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología Escuela de Turismo y Hotelería, Lima Perú, para optar el Título de Licenciada en Turismo y Hotelería, titulada. El objetivo general es describir el impacto de la COVID-19 en el vínculo laboral de los agentes de Costamar Travel en la oficina de Alcanfores. La presente investigación enfocará la permanencia o no de los agentes debido a la inmovilización social y el estado de emergencia decretado por el gobierno peruano, esto conlleva a que la Agencia asuma diversas modalidades para mantener el vínculo laboral con sus trabajadores.

Este trabajo emplea el método Cualitativo, tipo descriptivo y con diseño Fenomenológico, donde se estudió el caso desde una perspectiva más interpretativa de las experiencias que vienen viviendo los profesionales de turismo. Con una población de 18 agentes de ventas y reservas, se determinó una muestra de 9 agentes por conveniencia. El instrumento implementado para esta investigación fue la entrevista semi estructurada, siendo flexible y al mismo tiempo manteniendo las directrices establecidas.

Los resultados de la investigación, se aprecia que la comunicación entre el área de ventas y operaciones es limitada, de acuerdo a las entrevistas se pudo analizar que la comunicación y el trabajo en equipo son dos puntos que se deben trabajar y reforzar dentro de la empresa para poder convertir vínculo laboral en una verdadera identificación con la empresa, así mismo se pudo observar en las entrevistas que muchos Agentes de ventas aspiran a un ascenso y crecer profesionalmente en la Agencia pero indican que no hay oportunidad de postular internamente. Concluye la investigadora, es necesario la creación de un plan titulado “Desarrollo de habilidades” dirigido a los Agentes de Ventas y Operaciones con el objetivo de crea un mejor

ambiente laboral, brindar capacitaciones y oportunidad de ascender y crecer internamente en la Agencia.

El aporte de este trabajo a esta investigación, es que el patrono asuma diversas modalidades para mantener el vínculo laboral con sus trabajadores y que la comunicación y el trabajo en equipo son necesarios y evitar despidos innecesarios.

Nacionales

Así mismo, Pérez A. (2015), presenta su trabajo para obtener el título de Especialista en Derecho del trabajo, en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo, el objetivo fue “Analizar el procedimiento de autorización de despido traslado o modificación de las condiciones de trabajo; previsto en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, siendo una investigación de tipo documental y nivel descriptivo, estudiando los distintos aspectos que constituyen el desarrollo de este procedimiento, interpuesto por el patrono ante la inspectoría de trabajo correspondiente contribuyendo al conocimiento jurídico para garantizar al derecho a la defensa del trabajador accionado y del patrono accionante. Se justifica la presente investigación porque pretende contribuir, a partir de una revisión de la legislación en materia laboral y procesal, a fin de coadyuvar el debido proceso.

Como resultado, se obtuvo, que dicho procedimiento busca proteger a los trabajadores investido por el fuero sindical e inamovilidad laboral, frente a un despido injustificado, traslado o modificación de condiciones laborales por parte del patrono.

El aporte a esta investigación, el procedimiento de protección que tienen los trabajadores de inamovilidad laboral cuando existe un despido o modificación de las condiciones laborales por parte del patrono contemplado en la ley y que estas mismas deben aplicadas para el sector privado.

Bases Teóricas

Las bases teóricas, para Navas H.(2008), constituyen el marco conceptual de la investigación que se planifica con el fin de darle unidad, coherencia y consistencia a los postulados y principios de los cuales parte el investigador, toda vez que éste procede a desglosar, desarrollar, analizar y definir el problema desde el punto de vista teórica, con base en los datos acumulados por la revisión hecha, además las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, pues es sobre este que se construye todo el trabajo. Para ello se inicia con la definición de

Procedimientos

Según Couture, (1958), plantea que la idea jurídica de proceso puede ser concebida en sentido amplio, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto delegar a un acto estatal determinado, destacando entonces en el concepto la unidad de los actos que constituyen el proceso, su carácter teológico, es decir, que éstos se caracterizan por estar encaminados en su conjunto a un determinado fin. (pp. 121 y 122).

En este sentido amplio el proceso en cualquier función estatal y se puede decir que: 1º) proceso judicial (civil, penal, comercial, contencioso administrativo); 2º) proceso legislativo (es decir el conjunto de actos parlamentarios que tienen por fin el dictado de una ley), y 3º) proceso administrativo (el conjunto de actos de la administración que tienen por objeto la emanación de un acto administrativo.). En este sentido Cabanellas (1979), sostiene que procedimiento es el modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos, es decir, es el conjunto de actos diligencias y resoluciones comprenden la iniciación, instrucción y desenvolvimientos fallos y ejecución en una causa.(p.99).

Fundamento legal de procedimientos administrativos

Para el Despido: LOTTT, Artículo 422- 423

Lo que plantea artículo 422, es que ante este acto, el procedimiento que debe hacer el

patrono es solicitar una autorización ante al Inspector o Inspectora del Trabajo correspondiente dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo; luego el inspector debe notificarlo al trabajador o a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Hay que hacer saber, que la no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento u omisión de la solicitud.

En el artículo 423°, el procedimiento efectuado por el patrono, es separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora, por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, haciendo la solicitud ante la inspección del trabajo, y esta a su vez autorizara legalmente lo que corresponde para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido, así mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

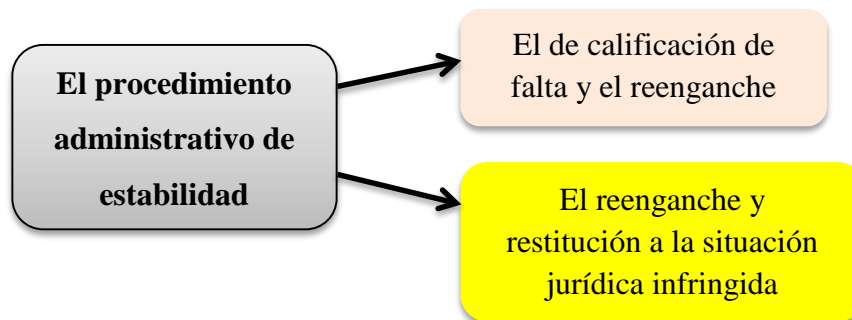
El procedimiento judicial de estabilidad

Según Mora F. (2007), plantea que de acuerdo con las normas adjetivas en materia laboral, existe un procedimiento judicial para garantizar la estabilidad relativa de los trabajadores. En este punto es importante recordar el objeto y los distintos tipos de estabilidad; así como los distintos tipos de trabajadores y regímenes legales, pues no en todos los casos se puede utilizar el mencionado procedimiento de estabilidad; ya que el procedimiento judicial de estabilidad tiene una finalidad dual: para el trabajador lograr el reenganche a su puesto de trabajo y para el empleador lograr la calificación justificada del despido.

El procedimiento administrativo de estabilidad

Afirma también el mismo autor, que en materia laboral existen dos procedimientos administrativos: el de calificación de falta y el reenganche y/o el reenganche y restitución a la

situación jurídica infringida. Al igual que en el procedimiento judicial de estabilidad hay que tener en cuenta la diferencia entre la prescripción y la caducidad, porque en el mencionado procedimiento existe un lapso de caducidad. Igualmente existe un deber legal tanto para el empleador como el trabajador. (Ver el siguiente esquema)



Fuente: Fernández (2022)

De la misma forma, se encuentran requisitos formales que aunque no se encuentran contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento deben ser aplicados analógicamente (contenidos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos). Por último en el caso de estos procedimientos administrativos laborales se puede – de acuerdo con la novedosa jurisprudencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia – demandar la nulidad de la decisión administrativa.

Procedimiento de estabilidad

Artículo 89. Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa. Este procedimiento de estabilidad está administrada por el juez del trabajo y su procedimiento es judicial.

El Despido

Supone la finalización del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrono (expresa o tácita). La decisión parte del empresario sin participación del trabajador, pero no es válido en términos jurídicos hasta que llega a conocimiento del afectado. Para poner fin a la relación laboral debe existir una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. Si el contrato finaliza a instancias del trabajador no se considera despido. El autor Riera (2007), expresa que cuando se habla de actos nulos se debe observar que los mismos se pueden verificar tanto en la Constitución Bolivariana de Venezuela en su Artículo 93° como en doctrinas extranjeras de la siguiente manera:

La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos. “La calificación de nulidad del despido es la anulación de la decisión extintiva empresarial que había puesto fin a la relación laboral forzando la reconstrucción del vínculo laboral”.

Artículo 77. 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.

En el este artículo se explica de qué manera es entendido el despido por el patrono y este a su vez decide realizar este acto justificado o no y viola lo contemplado en la ley, comprendiéndose este acto como un despido arbitrario. Por parte del patrono.

Despido Nulo

Según el dispositivo el Artículo 93° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), “la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son

nulos”. De conformidad con tal visión, el artículo 15 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), ha consagrado

El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro, o si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídicamente infringida.

Las modalidades del despido

Existen distintas modalidades de despido:

a) Despido disciplinarios: son aquellos que se producen por incumplimiento grave y culpable del trabajador. Justificaría un despido disciplinario.

- ❖ La indisciplina o desobediencia.
- ❖ Cometer faltas repetidas de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- ❖ La trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- ❖ Las ofensas verbales o físicas al patrono, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- ❖ La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- ❖ La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- ❖ El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

b) **Despido por circunstancias objetivas:** se daría este tipo de despido cuando se aprecien las situaciones siguientes:

- ❖ Ineptitud del trabajador.
- ❖ Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- ❖ Amortización de puestos de trabajo.

- ❖ Faltas de asistencia al trabajo.
- ❖ Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

d) **Despidos por fuerza mayor:** producidos por hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo de la actividad laboral. Los hechos serán constatados por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados en este momento, la pandemia del COVID-19 que afecta a Venezuela y otros países del mundo.

La Estabilidad Laboral

La protección en materia del trabajo sobre estabilidad laboral, es de interés del constituyente (artículo 93 constitucional), por cuanto nuestra legislación desarrolla la estabilidad en el trabajo; la evolución del precepto constitucional, la limitación y la prohibición al despido. Lo que ha dado origen a la categorización de la ley y distinción de la doctrina, primordialmente, en dos tipos de estabilidad una absoluta y otra relativa. Parafraseando al distinguido catedrático Dr. Alfonso Guzmán, (1985) sobre la conceptualización de estabilidad laboral: “en términos latos la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo.

Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado”.

La Estabilidad como derecho a los trabajadores

Nociones doctrinal y normativa

En su sentido más amplio, la estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al encontrarse el sujeto que labora en circunstancias que definan su permanencia en el servicio,

sea en el sector público o privado. Guzmán A. (1985: T. 1, 611) define la Estabilidad como: una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña.

Asimismo la Estabilidad Laboral es reconocida por la Carta Fundamental, al establecer: “La Ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos” (Art. 93). También la Ley del Trabajo, dispone: La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos” (Art. 85 LOTTT). A su vez se enfatiza sobre la garantía de estabilidad (Art. 86 LOTTT).

Decreto de Inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público.

Decreto del Ejecutivo Nacional Gaceta Oficial Extraordinaria 6.520 de fecha 23 de marzo del 2020 fue publicado el decreto N 4367 mediante el cual se ratifica la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado por la ley orgánica del trabajo hasta el 30 de diciembre del 2020 el artículo 87 de la LOT. De igual manera, el mantiene vigencia de la Prórroga de la Inamovilidad Laboral en los artículos 1º y 8º del Decreto de Inamovilidad, ordenan esta Inamovilidad Laboral de los trabajadores desde su publicación en la GORBV, el 31 de diciembre de 2020, por el término de dos (2) años, por lo que la misma se extenderá hasta el 30 de diciembre de 2022. Razón por la cual ningún empleador puede despedir desmejorar o trasladar a un trabajador e sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción.

Para poder despedir, desmejorar o trasladar justificadamente a los trabajadores, el empleador deberá obtener previamente una autorización del Inspector del Trabajo, a través de un procedimiento de autorización de despido que deberá iniciarse ante la Inspectoría del Trabajo competente, en los términos previstos en el artículo 422 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”)ⁱ

La Inamovilidad Laboral

El Diccionario Jurídico Venezolano (1980) existe 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).

Concepto y Definición de la Inamovilidad Laboral

En líneas generales, el trabajo es un derecho humano fundamental, pues a cambio de él el trabajador recibe una remuneración que constituye su sustento económico y el de su grupo familiar.

Carballo C. (2006) señala que el “derecho del trabajo surge históricamente como respuesta a los desiguales poderes de negociación que ostentan el empleador y el negociador arquetípicos en la esfera de su interacción. Siendo que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, comprometiendo con ello su vida, salud y dignidad pues se somete a un estado de sujeción jurídica (subordinación o dependencia) en la esfera del proceso productivo organizado, dirigido y disciplinado por éste; resulta comprensible que el derecho del trabajo

esté integrado, mayoritariamente, por normas emanadas del Estado, revestidas de orden público (por tanto, no susceptibles de ser relajadas por la voluntad de las partes que intervienen en la relación de trabajo) y con carácter protectorio a favor del trabajador como débil económico”.

Por virtud de la desigual situación en que se encuentran el trabajador y el patrono, el Estado venezolano ha intervenido activamente imponiendo unas reglas mínimas que regulan las relaciones laborales, las cuales deben ser respetadas por los actores sociales a pesar de no haberlas convenido directamente al momento de celebrar el contrato de trabajo. Uno de los mecanismos de intervención del Estado en el mundo de las relaciones de trabajo es la creación de la inamovilidad laboral, mediante la cual ciertos trabajadores amparados por dicha institución no pueden ser trasladados, despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin la autorización previa del Inspector del Trabajo.

Prohibición de despido, desmejora o traslado

Los trabajadores amparados por El Decreto de Inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 422 de la LOTTT.

En caso de que el trabajador protegido por El Decreto de Inamovilidad sea despedido o desmejorado sin justa causa, o bien trasladado sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción y solicitar el reenganche y el pago de los salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir; o la restitución de la situación jurídica infringida, según el procedimiento establecido en el artículo 425 de la LOTTT.

El Decreto de Inamovilidad no excluye la posibilidad de celebrar convenios o acuerdos entre patronos y trabajadores para lograr la reducción personal o la modificación de las

condiciones de trabajo mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente. (Artículo 3).

Además, la inamovilidad laboral constituye una protección especial que el Estado venezolano brinda a determinadas categorías de trabajadores, en virtud de su especial situación o del rol que cumplen socialmente; también puede derivarse de una condición particular del trabajador, como en el caso de la mujer en estado de gravidez, o también del rol específico que desarrolla el trabajador en un momento determinado, como en el caso de los promotores de un sindicato. Como puede observarse, ambos casos guardan estrecha vinculación con los fines sociales perseguidos por el Estado.

Para De La Cueva (1980, p. 221), la inamovilidad laboral “ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada”.

Deveali (citado por Petit, 1999, p. 21), señala que:

La inamovilidad laboral implica, la eliminación de la facultad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral; la máxima aspiración en este campo vendría dada por institucionalizarla en el sentido de consagrar la permanencia del trabajador en su cargo, hasta tanto llegue a la edad prevista para el goce del derecho de jubilación o pensión, o la fijada para la prestación laboral.

Alfonzo – Guzmán (1997, p. 289), define a la inamovilidad laboral como aquella “que origina en favor del sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción”.

La Inamovilidad Laboral Especial

El Ejecutivo Nacional al considerar que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), debiendo ofrecer a los trabajadores y

trabajadoras la garantías requeridas para que no sean objeto de despidos, traslados o desmejoras en sus condiciones de trabajo.

Es por esto, que la Legislación Laboral Venezolana establece en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras de 2012, dentro de su cuerpo normativo un articulado que plantea lo referente a la inamovilidad laboral especial y así acercarse un poco más a ese propósito garante del derecho al trabajo, establecido en nuestra Constitución Venezolana.

Las situaciones que llevaron al Ejecutivo Nacional a decretar una inamovilidad laboral especial obedecen a hechos puntuales, como el crecimiento de la inflación y la devaluación, lo cual puede tentar a los patronos a despedir personal para reducir los costos de la nómina. La medida también aplica cuando se adopta la política de control de cambios y para paliar el impacto de situaciones de explosión social y de inestabilidad política. Los aumentos generales de salarios y el incremento de salario mínimo también llevan al Ejecutivo ordenar la inamovilidad para evitar despidos.

La inamovilidad laboral especial puede ser definida como “una medida de carácter excepcional fundamentada en un interés superior a las partes, a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y los del sector público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012)”.

Esta medida de inamovilidad busca proteger el derecho al trabajo, y en este sentido implica que el trabajador no puede ser despedido sino por justa causa, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo salvo a través de los procedimientos establecidos en la Ley. Sobre este particular, Casu. (2005), sostiene: “La inamovilidad laboral especial puede ser definida como el derecho que tienen ciertos empleados privados y públicos, a no ser despedidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes”.

Bases Legales

Para el análisis que corresponde a los procedimientos administrativos de despido aplicados a los trabajadores del sector privado según la ley vigente actualmente en Venezuela, la investigadora considera oportuno realizar, una revisión del Ordenamiento legal vinculado con este tema y las actividades que de acuerdo a la ley se deben realizar, partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela promulgada en 1999 y continuando con los tratados, leyes orgánicas ,reglamentos ,ordenanzas entre otros, que se han realizado sobre la materia y de los cuales es necesario conocer para impartir una justicia clara y viable y que oriente a los actores involucrados en este proceso.

Dentro de este orden se tiene al artículo 89º, de la carta magna, donde establece el trabajo como un hecho social, y un derecho de los ciudadanos, y el Estado como garante que se cumpla la Ley; disponiendo de lo necesario para que los trabajadores y las trabajadoras, gocen de la protección, como obligación del Estado a su vez ser vigilante de las condiciones materiales e intelectuales de ellos.

De acuerdo a este enunciado en el artículo 93º, de esta misma Constitución, la ley garantiza la estabilidad de los trabajadores y lo posible por evitar cualquier despido no justificado, es decir una ley de protección con sus limitaciones. Y lo contrario a esta ley, todo acto será considerado nulo.

En cuanto a lo que respecta a la Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, en el Objeto de la Ley el artículo 1º , es proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia.

Por otro lado, de lo anterior expuesto, está fundamentado, como lo expresa en su artículo 16º , en La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como

principio fundacional de la República. b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República. c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran. d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal. e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal. f) La jurisprudencia en materia laboral. g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable. h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano. de la LOTTT (2012)

Es por eso que cuando ocurre un despido deben estar justificados cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley; como lo expresado en el artículo 77° de esta Ley (LOTTT) de lo contrario a esta ley serán nulos . Dentro de las causas justificadas, según lo establecido en el artículo 79° de la Ley del trabajo, tales como:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia.

Por otro lado, se tiene al beneficio de Inamovilidad laboral, según lo contemplado en la LOTTT, en su artículo 94°, donde lo trabajadores y trabajadoras están protegidos por esta ley, de lo contrario debe haber una causa que lo justifique y esta a su vez debe ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley. El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral

prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo. Y cuando ocurra debe realizarse a través del procedimiento como acto administrativo contenido en esta ley.

Así mismo, este procedimiento contemplado en el artículo 421° se aplicarán también a los trabajadores y las trabajadoras que gocen de inamovilidad laboral conforme a lo previsto en esta ley, otras leyes, decretos o normas, y a los que determine la convención colectiva de trabajo. Si durante este procedimiento el patrono decide despedir el trabajador antes de la decisión del inspector, inmediatamente este ordenara el reenganche inmediato del trabajador o de la trabajadora, el pago de los salarios caídos y la suspensión del procedimiento hasta que se verifique el reenganche y para ello se hará con el siguiente procedimiento según lo expresado en el artículo 424° y 425°, de esta misma ley.

Expresa por otra parte en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en el artículo 49°, el procedimiento puede ser iniciado por el trabajador o la persona interesada, y debe hacerse por escrito donde exponga las circunstancias y los anexos correspondientes y todo lo exigido las normas que reglamentan dicho procedimiento.

Definición de Términos Básicos

-Acto administrativo: Se entiende por acto administrativo, a los fines de esta Ley, toda declaración de carácter general o particular emitida de acuerdo con las formalidades y requisitos establecidos en la Ley, por los órganos de la administración pública

-Administración de justicia : Consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, es decir, en la resolución de los conflictos que se plantean entre distintos sujetos (por ejemplo, entre un ciudadano y la Administración, entre dos ciudadanos, entre un trabajador y su empleador, etc.), así como el castigo de las conductas realizadas por una persona y consideradas delito o falta por las leyes .

-Despido: es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

-Decreto de inamovilidad laboral: En la Gaceta Oficial N° 6.520. Extraordinaria del 23 de marzo de 2020, quedo publicada el Decreto Presidencial N° 4.167, mediante el cual se dicta el decreto N° 1 en el marco del Estado de Alarma para atender la emergencia sanitaria del Coronavirus COVID-19, el cual ratifica la Inamovilidad Laboral en favor de los trabajadores del sector público y privado hasta el 31 de diciembre del 2020.

-Justicia: Es un acto con el derecho positivo, no con un ideal supremo y abstracto de lo justo. A dicho concepto objetivo corresponde, en los individuos, una especial actividad inspirada en el deseo de obrar siempre conforme a derecho; desde este punto de vista, Ulpiano definió la justicia, según el texto transcrito. Se cree que el jurista se inspiró en la filosofía griega de pitagóricos y esotoicos. Resulta, también es una voluntad que implica el reconocimiento de lo que se estima justo y bueno (*aequum et bonum*).

-Pandemia COVID.19: enfermedad infecciosa COVID-19 causada por coronavirus, fue ubicada inicialmente en la ciudad china de Wuhan el 31 de diciembre de 2019. Dicha enfermedad ha entregado la severa responsabilidad a la Organización Mundial de la Salud

-Procedimiento Administrativos: Los procedimientos administrativos contenidos en leyes especiales se aplicarán con preferencia al procedimiento ordinario previsto en este capítulo en las materias que constituyan la especialidad. (Wikipedia)

-Relaciones laborales Las relaciones laborales, es el conjunto de los vínculos jurídicos, administrativos y de trabajo entre un empleado y la institución. Hace referencia al sistema en el que, los trabajadores y sus representantes, directa o indirectamente y la institución interactúa con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.

Capítulo III

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

El estudio es de tipo Documental en el que se analiza diversos aspectos relacionados con el decreto de inamovilidad laboral en vigencia por la emergencia decretada por el Ejecutivo Nacional, debido a la presencia del COVID-19, de igual manera a la interpretación que debe

dársele por parte del patrono para proceder a su aplicación entre estos aspectos destacan: el concepto de inamovilidad desde el, punto de vista del derecho laboral, el despido justificado de los trabajadores por parte de la empresa, inamovilidad desde el punto de vista de los tipos de trabajadores que son amparados por la inamovilidad, la calificación de despido, el procedimiento de calificación para el despido y el procedimiento

Así también, se realizará una recopilación de información a través de Leyes, Códigos, Gacetas, textos entre otros, a fin de realizar un análisis doctrinario mediante la interpretación jurídica, de acuerdo a (Santa P y Martins F. (2010), define: La investigación documental, “se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales- uno de, los ejemplos más típicos de esta investigación son las obras de historia”. (pag.90).

Métodos y Técnicas de Investigación

Los métodos y técnicas utilizados para la recolección de información, son la revisión de datos, las consultas bibliográficas, la clasificación y análisis de los contenidos, a través de la observación, también aplicables a la investigación de tipo documental. Todo esto con la finalidad de recopilar a través de estas técnicas la mayor y convenida información en relación al objeto de estudio sobre los procedimientos administrativos que se aplican en el despido y a los trabajadores del sector privado según la ley vigente para cada caso actualmente en Venezuela. De acuerdo con Bisquerra (1989, p.67) la investigación documental o bibliográfica es “la búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica de información bibliográfica sobre temas específicos”.

Fases Metodológicas o de Investigación

A continuación se especifica el diseño objeto de estudio, de acuerdo a cada objetivo específico planteado en la esta investigación.

Identificar los procedimientos a seguir para despedir a un trabajador del sector privado según la ley vigente para despido en un escenario pandémico en Venezuela.

Actualmente todo trabajador, salvo aquellos que tengan cargos de dirección o confianza, se encuentra amparado por el decreto de inamovilidad laboral, Nro. 2.158 publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.207 del 28 de diciembre del 2015, cuya vigencia será hasta el año 2018. *Esto* implica que a la hora de un despido, los representantes de la entidad de trabajo deban recurrir a un procedimiento correcto para no viciar el despido que es justo el despido justificado debe comprobarse con un reconocimiento escrito y firmado por el empleado con respecto a las acciones que llevaron al patrón a terminar la relación laboral.

Dicho procedimiento se debe realizar ante una "Inspectoría de Trabajo" la cual es un órgano administrativo, que depende directamente del Ministerio del Poder Popular del Trabajo y seguridad Social. Por otro lado debido a la pandemia desbordada, el ejecutivo nacional emite un decreto en cuanto a la inamovilidad laboral para amparar a todos los trabajadores de los sectores públicos y privados.

DECRETO N° 01 DE INAMOVILIDAD LABORAL ESTADO DE ALARMA PARA ATENDER LA EMERGENCIA SANIOTARIA DEL COVID-19

En la Gaceta Oficial N° 6.520. Extraordinaria del 23 de marzo de 2020, quedo publicada el Decreto Presidencial N° 4.167, mediante el cual se dicta el decreto N° 1 en el marco del Estado de Alarma para atender la emergencia sanitaria del Coronavirus COVID-19, el cual ratifica la Inamovilidad Laboral en favor de los trabajadores del sector público y privado hasta el 31 de diciembre del 2020. En vista de lo anterior los trabajadores amparados por la inamovilidad laboral, no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados sin justa causa previamente calificada por el inspector del trabajo de su jurisdicción, y la administración privada, los procedimientos que se llevan a cabo son los contemplados en la ley y en las normas, están bajo el efecto de las mismas,

Describir los procedimientos administrativos en casos de despidos de los trabajadores del sector privado, con un decreto de inamovilidad laboral y el confinamiento social.

- El trabajador tiene treinta (30) días para presentar su solicitud de reenganche, contando el inspector del trabajo con un lapso para admitir dicha solicitud de dos (2) días hábiles y se ordenará el reenganche y pago de salarios caídos.
- En dicha ley, el reenganche se realiza con traslado inmediato al sitio de trabajo y se notifica en el acto al patrono, quien debe presentar alegatos y pruebas.
- Si el patrono obstaculiza la ejecución del reenganche, el funcionario del trabajo puede pedir apoyo en las fuerzas del orden público.
- Es necesario tener copia de la renuncia voluntaria y todos los documentos relacionados con ésta, tales como: cheques, finiquito, liquidación, constancia de egreso, entre otros.
- Así como la copia del contrato de trabajo a tiempo determinado, en caso de que éste sea el supuesto, y control de asistencia que demuestre la ausencia injustificada del trabajador (a) a su puesto de trabajo, son algunos de los documentos que pueden servir de pruebas

El problema del Decreto de emergencia N° 4.167, que regula esta modalidad de suspensión laboral, e inamovilidad laboral, señala que facilita la interrupción perfecta de labores, pero no se habilita un procedimiento de negociación con los trabajadores o sus representantes, se genera por el impacto económico que causa el brote del COVID-19 es por es necesario decir que la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, consiste en la interrupción temporal de la prestación de servicios personales subordinados por parte del trabajador y del pago del salario como obligación del patrono. Por otro lado, la suspensión de la relación de trabajo por causa de fuerza mayor, la regla general es que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios y el empleador no está obligado a pagar el salario.

En cambio el despido justificado, es toda la desvinculación laboral que se da a partir de una causal de despido. Es decir, cuando existan motivos que justifiquen la responsabilidad del trabajador en la pérdida de su puesto de trabajo

Explicar las consecuencias que se derivan entre el cierre de las empresas y el despido del trabajador del sector privado.

Las consecuencias que se derivan de esta acción, las empresas pueden llegar a la quiebra y cese de las labores, ya que con el confinamiento, el trabajador no acude a sus puestos de trabajo, al no tener insumos, no tiene como producir los rubros y en consecuencia se pierde los puestos de trabajo.

Fuentes del Conocimiento Jurídico

Fuentes del conocimiento jurídico. La ley., la doctrina, la jurisprudencia, la realidad social-jurídica que permiten subsumir los hechos que se producen en la vida real. (Criterios para elaborar normas) Para Sánchez M. (2005, la fuente del conocimiento jurídico “son el conjunto de datos y actos que dan nacimiento a un orden normativo y sirven para analizar, evaluar y comprender los fenómenos socio jurídicos de un lugar determinado”.

La investigadora se inclinó a enfocar el problema jurídico desde una perspectiva legalista o dogmática, ya que el objeto a investigar fue de material documental y legislativo, utilizándose fuentes jurídicas directas como la Ley, o indirectas, como doctrinas, jurisprudencia, como principios generales del derecho entre otros.

Para los efectos de este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona. De igual manera esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.

Capítulo IV

RESULTADOS COCNCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados:

- 1) Identificar los procedimientos a seguir para despedir a un trabajador del sector privado según la ley vigente para despido en un escenario pandémico en Venezuela**

En esta fase se logró identificar los procedimientos administrativos contemplados en artículo 422° de la Ley Orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras, que se aplican en el sector privado. Lo contrario a este procedimiento, el trabajador protegido podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción y solicitar el reenganche y el pago de los salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir; o la restitución de la situación jurídica infringida, según el procedimiento establecido en el artículo 425 de la LOTTT.

2) Describir los procedimientos administrativos en casos de despidos de los trabajadores del sector privado, con un decreto de inamovilidad laboral y el confinamiento social.

Si existe un decreto de inamovilidad laboral y un confinamiento social emanado del órgano rector debido a casos fortuitos por el caso de la pandemia ocasionada por el COVID-19, no se debe aplicar ningún procedimiento, ya que el Decreto Presidencial N° 4.167 de inamovilidad laboral y estado de alarma lo explica bien claro el cual expresa así:

No podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados sin justa causa previamente calificada por el inspector del trabajo de su jurisdicción, y la administración privada, los procedimientos que se llevan a cabo son los contemplados en la ley y en las normas, están bajo el efecto de las mismas (Gaceta Oficial N° 6.520).

3) Explicar las consecuencias que se derivan entre el cierre de las empresas y el despido del trabajador del sector privado.

Son fatales y forzosas las consecuencias que se derivan del cierre de las empresa y el despido de los trabajadores del sector privado, esta destrucción del empleo ha coincidido con el colapso del modelo económico impuesto por el ejecutivo hace más de 20 años , esta situación tomo por sorpresa a todos, por lo tanto el patrono se vio en la obligación de cerrar sus puertas, el Decreto Presidencial N° 4.167 de inamovilidad laboral y estado de alarma plantea que no se debe salir a trabajar, y mucho menos salir de sus casas, debido a que existe una cuarentena radical, para evitar el contagio y se propague este virus. Asimismo, la empresa privada es la

que ha sufrido esta severa crisis, la falta de insumos para la producción de bienes y servicios y la inasistencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo.

Aunque la inamovilidad laboral busque proteger al trabajador de las acciones del patrono, tampoco resuelve la situación laboral de los trabajadores ya que, 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 Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras. (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.

Conclusiones:

En la búsqueda de un mejor acceso a la justicia, siendo los procedimientos administrativos laborales el conjunto de pautas procedimentales que regulan la intervención directa del Estado en las relaciones laborales, con la intención de asegurar la aplicación del principio de la legalidad en todos aquellos asuntos relacionados directamente con el hecho social trabajo. Así que no todos los procedimientos administrativos se encuentran suspendidos en su totalidad, en el cual se desprende no solo de las disposiciones del decreto N° 4160.

En el análisis también se pudo observar, referido al efecto de la declaratoria del estado de alarma en relación a los procedimientos administrativos, aunada a la prorrogación, de allí pues, se despliega una serie de restricciones, entre ellas: la libre circulación de las personas, la suspensión de todas las actividades laborales del sector público como privado, de las actividades de los negocios y de las empresas privadas a nivel nacional, de igual manera todo lo relacionado con la prestación de servicio de atención al público y todo acto administrativo, así como toda actuación administrativa relacionada con un procedimiento administrativo.

Esto quiere decir que al ser suspendidas las actividades de administración pública, también se suspenden, como consecuencia los procedimientos administrativos por mandato expreso de

la ley, sin necesidad que se dicte un acta, de allí pues que, la paralización de estos procedimientos, implica la suspensión e interrupción de todo trámite, y todo debido a lo anterior dicho expresamente. Por lo tanto, la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA), previese en algún artículo la notificación por vía electrónica, pero tampoco surtirían algún efecto.

Por otro lado, también se puede decir, que por las medidas restringidas adoptadas, no serán causas imputables al interesado, tampoco puede ser definida como mora o retardo y que una vez suspendidas las restricciones, la administración podrá reanudar inmediatamente el procedimiento. Causa no imputable al interesado, se refiere conforme al Derecho Civil Venezolano, “*la causa extraña no imputable*”.

Las consecuencias que se derivaron de esta acción, es que muchas empresas sobre todo de turismo y empresas de espectáculos, entre otras tuvieron que cerrar sus puertas y como consecuencia pudieron llegar a la quiebra y cese de las labores, debido al confinamiento social.

Concluye la investigadora, que el Decreto de Estado de alarma presenta un vacío al haberse dictado en esa forma el decreto y además, por su contenido en gran parte impreciso, “indeterminado y discrecional,” restringiendo garantías constitucionales, pero sin haberlas regulado formal y específicamente, es por eso que la inamovilidad no ha tenido el efecto buscado.

Finalmente la bibliografía utilizada, contribuyó al fortalecimiento de dar fiabilidad al trabajo documentado el origen de las afirmaciones y contenidos permitiendo su verificación, como también dar a conocer los trabajos previamente publicados que sirvieron de apoyatura a las informaciones, reconociendo los méritos ajenos permitiendo ampliar determinados apartados del trabajo.

Recomendaciones:

-A la empresa privada, Ante cualquier estado de alarma que implique suspensión de actividades, preparar y distribuir a sus trabajadores, un protocolo para la protección dentro y fuera del centro de trabajo, en donde se garantice la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad y salud laboral, y se informe por escrito sobre los riesgos y condiciones inseguras e insalubres a los que estarían expuestos.

-A las Universidad José Antonio Páez, Es necesario preparar al personal docente sobre el uso de las tecnologías de información y comunicación (TICS), para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje desde la virtualidad y con ella la educación a distancia para evitar la deserción escolar y el alumno no se vea afectado sus estudio.

-A futuros estudiantes de derecho: mantener la resiliencia ante las adversidades, retarlas es el desafío.

-Se sugiere a los estudiantes de estudios jurídicos, realizar investigaciones sobre los procedimientos administrativos aplicados a los trabajadores en el sector privado sobre el reenganche según la ley en Venezuela en un escenario POS-COVID-19.

Referencias Bibliográficas

Alfonzo, Rafael. (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Tipografía Melvin. Caracas. (pág. 305).

Alfonzo, Rafael. (1985). Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. Ediciones Ediciones Libra. Caracas.(pág.611).

Azoara y González (2020) según las estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID),

Balestrini, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación: (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles) 7ma. ed. ie Imprenta: Caracas: Consultores Asociados, (pág.125).

- Bisquerra Rafael (1989). Métodos de investigación educativa: Guía práctica. Barcelona: CEAC. 1ª. Ed.(pág.67).
- Cabanellas, G. (2001) Diccionario Jurídico Elemental. Editorial.(pág.99).
- Carías B. (2021).Estudios Jurídicos sobre la pandemia del COVID-19 y el Decreto de Estado de Alarma en Venezuela. (Coordinadores) Academia De Ciencias Políticas y Sociales colección estudios n° 123 editorial jurídica venezolana internacional 2020
- Couture Eduardo. (1958) Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Decano de la Facultad -de Derecho y Ciencias Sociales de Montevideo.(pp.121-122).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 36.680 del 30 de Diciembre de 1999
- Domínguez M. (2019) Obligaciones .Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia- Caracas. P.167.
- Navas, H. (2004) La Investigación Jurídica. ¿Cómo se elabora el proyecto? Editorial de la Universidad del Zulia (EDILUZ).Maracaibo-Venezuela. (pag.94)
- Mellado, Alonzo (2010) C. L “las reformas laborales y su impacto en el estado de bienestar, Gaceta sidical N° 15 2010, p.77 [Links]
- Mora F. (2007), Mora, F. (2007). **Régimen jurídico de la seguridad social.** Estudio sobre el derecho a la seguridad social y el sistema de seguridad social. Editorial Jurídica Venezolana (En etapa de impresión), Caracas.(pp.71-77).
- Garay, J. (2013). Ley del Trabajo. Comentada y Casos Prácticos. Caracas. Corporación AGR, S.C. (p: s/p).
- Hamza Esmil (2020) psicólogo francés sobre el confinamiento.
<https://www-rtv.es/20200322/la-advertencia-de-los>
- Suárez (2009: 356), manifiesta: La producción de cualquier acto administrativo
- Hernández, Fernández y Baptista (2010).Metodología de la Investigación.5º Edición.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo sucesivo LOTT del 2012.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras de 2012.
- Gaceta Oficial N° 6.168 Extraordinario del 30 de diciembre de 2014 se publicó el Decreto N° 1.583 de la misma fecha.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, entre el primero (1º) de enero de dos mil quince (2015).

Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, en el Objeto de la Ley el artículo 1°.

Decreto de Inamovilidad Laboral, Nro 2.158, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.207 del 28 de diciembre del 2015, cuya vigencia será hasta el año 2018.

Decreto de inamovilidad laboral o Decreto de emergencia. Gaceta Oficial N° 6.520. Extraordinaria del 23 de marzo de 2020, publicada el Decreto Presidencial N° 4.167, mediante el cual se dicta el decreto N° 1 en el marco del Estado de Alarma por el Coronavirus COVID-19, trabajadores del sector público y privado cuya vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020.

Trabajos de tesis de investigación

Echeverri P. y Espitia E. (2020), realizan un estudio sobre: Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Para obtener el título de Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT-Colombia.

Aire, J y Romero, Luz (2020), presentan su tesis titulada: La Suspensión Perfecta de Labores y la Controversia del Despido Arbitrario del Sector Privado en el Estado de Emergencia. En la universidad de Cesar vallejo de la Facultad de Derecho y Humanidades. Para obtener el título de abogado. Como objetivo determinar cómo es que a raíz de la llegada del virus COVID-19 ,

Carranza E, Y Otros, (2020). Presentan un documento donde se analiza la Gestión de los impactos de la crisis del COVID-19 en el empleo: opciones de política para el alivio y la reestructuración. Documento donde se analiza las opciones de política para gestionar los impactos en el empleo de la crisis del COVID-19, con el objetivo de aliviar los impactos de la crisis y reestructurar la economía y el mercado laboral.

Pérez A. (2015), presenta su trabajo para obtener el título de Especialista en Derecho del trabajo, en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo, el objetivo fue “Analizar el procedimiento de autorización de despido traslado o modificación de las condiciones de trabajo; previsto en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.