



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

**LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DOCENTES DE  
LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN VENEZUELA**

**San Diego, 2019**



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

**LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DOCENTES DE  
LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN VENEZUELA**

**Autores:**

Bach. Aguilar R. Carla G.  
Bach. Colina M. Magdiely M.

**Tutor Académico:**

Abg. Yokasta Martínez

**San Diego, 2019**



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

**LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DOCENTES DE  
LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN VENEZUELA.**

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

**Autores:**

Bach. Aguilar R. Carla G.  
Bach. Colina M. Magdiely M.

**Tutor Académico:**

Abg. Yokasta Martínez

## AGRADECIMIENTO

*Gracias a **Dios** por permitirme vivir y disfrutar cada día, ser mi guía y acompañarme en el transcurso de esta hermosa carrera, brindándome la sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas y la realización de este trabajo.*

*A mi abuela **Soraya Margarita** por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera y creer en mí siempre, apoyándome incondicionalmente pese a las adversidades y momentos difíciles que se presentaron. Te amo con todo mi corazón mi vieja.*

*A mis padres **Desiree Orlimar y Carlos Alberto** por ser la fuente de mi motivación e inspiración para poder superarme cada día más y ser una profesional para que la vida nos depare un futuro mejor.*

*A mis tíos **Gerardo Martin, Enio Nahim y Rosalba Soledad** por siempre apoyarme y estar dispuestos ayudarme siendo los promotores principales de este sueño.*

*A la **Universidad José Antonio Páez**, a sus docentes, quienes me brindaron sus conocimientos impulsándome a seguir estudiando y hoy ser una profesional del Derecho.*

*Al **Escritorio Villalba** y sus integrantes por brindarme la oportunidad de ser parte de ellos y conocer la práctica del derecho.*

*Al **Abg. Carlos Pacheco**, por haber brindado sus conocimientos y darme la orientación en todo el proceso del trabajo que no hubiera sido posible sin su ayuda incondicional.*

*A nuestra Tutora la **Abg. Yokasta Martínez**, por orientarnos y asistirnos durante este trabajo de grado.*

*Al Decano de nuestra Facultad el **Abg, Aristóbulo Cáceres** por su gran colaboración en información y aporte de sus conocimientos a nuestra investigación para la realización de este trabajo de grado.*

*Al **Abg. Oliver Tovar** quien siendo de los mejores profesores de la facultad nos apoyó en todo momento para lograr realizar este objetivo.*

*A mi compañera **Magdiely Colina**, por animarme en todo momento y compartir conmigo esta meta juntas.*

*A mi amigo de la carrera **Edgar Lozano**, por inspirarme a ser mejor estudiante cada día y estar conmigo incondicionalmente.*

## DEDICATORIA

*Se lo dedico principalmente a **Dios**, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener una de mis metas más deseadas.*

*A mi hermano **Edwin Francisco Javier**, te dedico este triunfo con todo mi amor y cariño para que te sientas orgulloso de tu hermana y te sea guía para lo que anheles querer en tu vida. He logrado llegar hasta aquí para ti, siempre será un privilegio ser tu hermana y apoyarte incondicionalmente en cualquier circunstancia. Te Amo.*

*A mis abuelos **Maria Cira y José Francisco**, quienes sin esperar nada a cambio me han compartido sus consejos, conocimientos y experiencias, amándome y consintiendo de la manera más humilde y hermosa que puede existir en este mundo, me honra ser nieta de seres tan espectaculares.*

*A mi **Pacuncito**, quien ha sido un padre ejemplar, siempre has estado para mí desde que era pequeña, dándome todo lo que he querido siempre que has podido. Te dedico este logro a ti porque sé que nada te enorgullece más que verme feliz y cumpliendo mis metas. Ojala todos tuvieran un pacun.*

*A mis abuelos **Suany Benigna y Diógenes Antonio (Q.E.P.D)**, por el tiempo que estuvieron conmigo compartiendo todo su amor.*

*A mi gran abuela **Soraya Margarita** que siempre ha estado para mi siendo mi apoyo fundamental en mi formación como profesional. Todo esto es por ti y para ti, espero que te sientas feliz y orgullosa ya que gracias a tu perseverancia me he convertido en lo que soy.*

*A mis padres **Desiree Orlimar y Carlos Alberto**, por ser mis más fieles admiradores en toda mi vida, mostrándome el camino hacia la superación. Los amo con mi vida y para mí siempre será un placer y honor ser su hija, motivo de tristezas y alegrías.*

*A mi tío **Gerardo Martín** por brindarme la confianza, las oportunidades y los recursos para lograr esta meta, brindo este logro contigo por ser tan especial conmigo y siempre quererme como tu hija.*

*A mi tíos **Enio Nahim y Rosalba Soledad**, porque siempre han creído en mí, siendo tolerantes y brindándome todo su cariño. Tío te dedico este título porque siempre has*

*sido fiel a mí y has estado en todo momento conmigo, te amo muchísimo y espero que  
te sientas orgulloso de mi.*

*Por último pero no menos importante, le quiero dedicar este logro a mi pequeño  
**Gerardo Nahim**, cuando puedas leer estas palabras quiero que te sientas feliz de ser  
parte de esto y te sirva de ejemplo para que logres todo lo que desees en tu vida.*

**Carla Aguilar**

## **AGRADECIMIENTO**

*A **DIOS**, quien con su infinito amor nos da la fortaleza necesaria para caminar erguidos con el deseo de seguir cumpliendo nuestras metas, Él es el verdadero autor de nuestro camino.*

*A **MIS PADRES**, Arcida y Néstor, quienes me apoyaron en todo momento e hicieron su mayor esfuerzo para que llegara a ser lo que soy el día de hoy.*

*A **MI HERMANA**, Johanny Colina quien me ha apoyado desde la distancia para lograr culminar este trabajo.*

*A la **Universidad José Antonio Páez**, a sus docentes, quienes sembraron en algunos años sus conocimientos impartidos en las aulas y hoy ven cosechar en mí los resultados.*

*Al **Abg. Carlos Pacheco**, por haber brindado sus conocimientos y darme la orientación en todo el proceso del trabajo que no hubiese sido posible sin su ayuda incondicional.*

*A nuestra tutora la **Abg. Yokasta Martínez**, por su orientación y apoyo durante este Trabajo de Grado.*

*Al **Decano de nuestra Facultad**. Abg. Aristóbulo Cáceres por su gran colaboración en información y aporte de sus conocimientos a nuestra investigación para la realización de este trabajo.*

*Al **Abg. Oliver Tovar**, quien nos apoyó en todo momento para lograr este objetivo.*

*A mi compañera **Carla Aguilar**, por compartir sus conocimientos y lograr alcanzar esta meta juntas.*

*A mis compañeras de estudio, en especial a **Ninoska Rodríguez** por compartir su creatividad y su apoyo.*

*A todas las personas que colaboraron de una u otra forma a finalizar este Trabajo.*

**Magdiely Colina**

## DEDICATORIA

*Al culminar uno de mis sueños más anhelados y demostrar con perseverancia que si se puede lograr lo que nos proponemos a corto o a largo plazo sólo me resta dedicar este triunfo:*

*Principalmente a **Dios Todopoderoso** quien me ha guiado en cada uno de mis pasos por haberme dado la sabiduría necesaria en todo momento de mi vida solo tú concedes los deseos de nuestro corazón.*

*A mi madre **Arcida Meléndez**, la única persona que incondicionalmente esta para mí, que me ha brindado su sabiduría los mejores consejos y me ha enseñado lo realmente valioso de la vida que es el amor.*

*A mi Padre **Néstor Colina**, tengo que agradecerte el creer en mí, eres mi más fiel admirador en esta carrera y dedicarte este título es una de las cosas que te enorgullecen tener a tu hija Abogada.*

*A mis Hermanos, **Johanny y Néstor**, les dedico este triunfo, gracias por creer en mí en todo momento, gracias por disfrutar mis triunfos, así como yo disfruto cada uno de los de ustedes.*

*A mi Esposo **Franklin Arias**, quiero dedicarte estas palabras por estar ahí todos los días acompañándome en mis más duros momentos apoyándome, aconsejándome siendo tolerante en mi momentos de angustia , rabia, alegrías has sido de gran apoyo siempre pendiente de mí en todo momento. Mil gracias, para ti todo mi amor, gracias por existir.*

*A mi Hija, **Malena Arias**, Mi gran amor. Te dedico este Trabajo de Grado para cuando puedas leer estas palabras te sientas orgullosa de tu madre y te sirva de ejemplo para lo que desees hacer en la vida, siempre estaré para apoyarte, Te Amo.*

*A todos ellos, que Dios los bendiga.*

**Magdiely Colina**



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

**LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DOCENTES DE  
LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN VENEZUELA**

**Autoras:**  
Aguilar Carla  
Colina Magdiely

**Tutora:** Yokasta Martínez  
Año 2019

**RESUMEN**

El propósito de la presente investigación tiene su fundamento en la garantía del derecho la estabilidad laboral en los trabajadores docentes de las universidades públicas y privadas en Venezuela. En este contexto se presenta el objetivo general de la investigación que identificar la estabilidad laboral en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas en Venezuela, objetivos específicos, determinar la estabilidad absoluta y relativa en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas, explicar el régimen de estabilidad aplicable en las Universidades públicas y privadas de Venezuela y determinar si existe o no en la actualidad la estabilidad laboral de las Universidades públicas y privadas. Se justifica dicha investigación al considerarse que es indispensable conocer de manera directa los valores y derechos normativos, constitucionales y legales en cuanto a la garantía del derecho a la estabilidad laboral en los trabajadores docentes de las universidades públicas y privadas en Venezuela. La metodología es de tipo documental, con modalidad dogmática jurídica y nivel descriptivo, en virtud de que el objeto de estudio se sustentó con base en los aportes de fuentes formales escritas del derecho, el método fue deductivo analítico, las técnicas de recolección de información fueron lectura, síntesis escrita, análisis de contenido y como instrumento la ficha y lo procedimientos se realizaron en fases secuenciales. Se concluye que el Estado y las distintas instituciones tienen el deber de garantizar que se cumplan los derechos de los trabajadores docentes, no solo resaltando la estabilidad, sino, todas aquellas facultades que la norma constitucional y las diferentes leyes le atribuyen y facultad.

**Palabras Clave:** Estabilidad Laboral, Docente, Universidades.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág</b>
	.
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	Iv
....	
<b>DEDICATORIA</b> .....	V
....	
<b>RESUMEN</b> .....	Ix
....	
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	Xii
.....	
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Formulación del Problema.....	6
1.3 Objetivos de la Investigación	
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
1.4 Justificación.....	7
...	

1.5		7
Limitaciones.....		
<b>CAPÍTULO II</b>		
<b>MARCO TEÓRICO</b>		
2.1	Antecedentes de la	8
Investigación.....		
2.2	Bases	10
Teóricas.....		
Estabilidad laboral.....		10
Antecedentes Generales de la Estabilidad del Docente en Venezuela escritos por Gilberto Bruzual Báez.....		11
Características de la Estabilidad.....		
Tipos de Estabilidad.....		13
Estabilidad absoluta.....		13
Características especiales de la Estabilidad absoluta.....		13
Estabilidad Relativa.....		14
Diferencias entre la estabilidad y la inamovilidad.....		14
2.3	Bases	15
Legales.....		

2.4	Definición	de	Términos	23
	Básicos.....			

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

3.1		Tipo	de	24
	Investigación.....			
3.2		Nivel	de	25
	Investigación.....			
3.3		Método	de	la
	Investigación.....			25
3.4	Técnicas	e	Instrumentos	de
	Investigación.....			25
	Técnicas.....			25
	...			
	Instrumentos.....			26
	...			
3.5	Fases de la Investigación.....			26

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS**

Fase	28
I.....	
Fase	28
II.....	
Fase	29
III.....	
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>30</b>
...	
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>31</b>
...	
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>32</b>
...	

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación va dirigida a los docentes de las universidades públicas y privadas para conocer a fondo cual es el tipo de estabilidad que gozan.

La Estabilidad es un derecho que se posee al adquirir un empleo es una figura que existe en nuestro ordenamiento jurídico y es una defensa elemental del interés laboral para evitar abusos de parte del empleador, cuando pone fin a la relación de trabajo que se estableció entre ellos.

Por tanto, la estabilidad dispondrá lo conducente para la mejor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, en la estabilidad laboral recae la figura resultante de la preocupación del Estado por mantener al trabajador en su empleo, siempre y cuando este no haya dado lugar o motivos para su despido.

Dado que la estabilidad laboral del docente tiene como objetivo conocer si existen diferencia en el ámbito público como en el privado o a quien se beneficia y cuáles son las normas que la rigen.

En el primer capítulo encontrarán la historia de la estabilidad laboral la problemática que existe actualmente en cuanto si hay o no estabilidad y que tipo de estabilidad gozan los docentes de las universidades si es absoluta o relativa de allí se desarrollarán los objetivos de la presente investigación.

En este sentido, se desarrolla esta investigación y tiene como, Objetivo General Identificar la estabilidad laboral en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas en Venezuela, objetivos específicos: Determinar la estabilidad absoluta y relativa en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas. Explicar el régimen de estabilidad aplicable en las Universidades públicas y

privadas de Venezuela. Determinar si existe o no en la actualidad la estabilidad laboral de las Universidades públicas y privadas.

Así mismo, se justifica dicha investigación, se asume que es indispensable mantener la estabilidad en los puestos de trabajo para darle mayor calidad de vida a los docentes en las universidades.

Con relación al enfoque metodológico, se debe tener en cuenta que se trata de una investigación documental, en la cual la fuente fundamental para investigar se encuentra presente en los contenidos formales escritos siendo de modalidad jurídico dogmática, lo que significa que se sustentó la investigación con base en los contenidos previstos en la legislación y doctrina. El marco teórico, sustenta la bibliografía, cuyas explicaciones y argumentos deben servir de base para el desarrollo de la investigación.

Por último, el contenido de este trabajo final de investigación, se conforma de cuatro capítulos a saber: Capítulo I: El problema, donde se comprende la caracterización del objeto de estudio. Objetivos tanto generales como específicos junto a la justificación el alcance y limitaciones.

Capítulo II: Marco Teórico, en el cual se presentan los antecedentes de la investigación, los aspectos conceptuales y teóricos, así como los fundamentos legales.

Capítulo III: Marco Metodológico, en el cual se indica el tipo de investigación, método, técnicas y el procedimiento.

Capítulo IV: Análisis e Interpretación de los resultados, referido al análisis crítico, las conclusiones y las recomendaciones. Finalmente están las referencias bibliográficas.

## **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La estabilidad es uno de los elementos del contrato de trabajo, por la cual la ley garantiza a los trabajadores su permanencia en el empleo, en el sentido de que solo podrán ser despedidos mediante justa causa. La ley admite la posibilidad de efectuar el despido y establece las causales permitidas para que este pueda ser lícito.

Durante el siglo XVIII y XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo se regían por lo estatuido en los Códigos Civiles occidentales, en el que la voluntad de las partes debía respetarse, protegerse y fundamentarse. Aproximadamente al terminar el siglo antedicho, el 27 de diciembre de 1880, se promulga la primera Ley de estabilidad laboral en Francia, la cual fue la primera en el mundo y protegía al trabajador en caso de despido.

En el caso de Venezuela, la norma constitucional establece como deber general del Estado, adoptar medidas adecuadas de carácter real y efectivo para garantizar el derecho del trabajo a todas las personas, es decir, adoptar medidas que permitan que los trabajadores conserven sus puestos de trabajo y tengan mayor calidad de vida.

En efecto, la estabilidad de los educadores en Venezuela está establecida como principio en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pero son distintas las normas que amplían esa protección de manera propia y determinada, implicando la ley laboral, que es aplicable no solo a los docentes del sector privado y contratados de la administración pública, sino a los trabajadores en total.

En este sentido, la estabilidad general y específica del profesor de Universidades públicas y privadas o de cualquier docente de los subsistemas educativos

se encuentra prevista en la Ley, entendiéndose como estabilidad laboral del docente de Universidades pública y privada aquella a las cuales se les otorga ese carácter por medio de los instrumentos jurídicos.

Cabe destacar, que la estabilidad laboral en el docente Universitario se materializa por medio de la permanencia en el puesto de trabajo, a través de, evaluaciones habituales de la capacidad y aptitud del ejercicio de su labor y sólo se logrará realizar el despido, sponda a las causas que establece la ley, como es, el resultado desfavorable surgido de aquellas evaluaciones, esto sin menoscabar, el derecho de presentarse a un nuevo concurso abierto para la ocupación del cargo disponible.

Si bien, en apariencia este tema puede considerarse en principio utilizado y discutido en todos los claustros académicos, no es así, la mayoría de los docentes de las Universidades desconocen su situación en cuanto a la estabilidad, ya que el régimen de estabilidad de los docentes de las Universidades públicas no es igual al de los docentes de las Universidades privadas.

Sin duda, las transiciones que han sufrido las Universidades han ocasionado consecuencias en el cambio de sus modelos educativos, en las funciones de los docentes, así como la capacidad de competencias idóneas que de estos se requiere; pero además, ha impactado sus dinámicas de trabajo académico y su calidad de vida laboral; es por esto que se pretende establecer el régimen de estabilidad aplicable a las Universidades públicas y privadas del país, con el fin de enmarcar si existe o no, diferencias relacionadas a su entorno que afecten directamente a los docentes.

## **1.2 Formulación del Problema.**

¿Cómo se desarrolla la estabilidad laboral en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas en Venezuela?

### **1.3 Objetivos de la Investigación.**

#### **Objetivo General**

Identificar la estabilidad laboral en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas en Venezuela.

#### **Objetivos Específicos**

1. Determinar la estabilidad absoluta y relativa en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas.
2. Explicar el régimen de estabilidad aplicable en las Universidades públicas y privadas de Venezuela.
3. Determinar si existe o no en la actualidad la estabilidad laboral de las Universidades públicas y privadas.

### **1.4 Justificación**

La estabilidad laboral ha tenido una trascendencia histórica y jurídica notable en Venezuela, aun así en la actualidad tiene un alcance escaso con respecto a algunos puestos de trabajo, en relación con esto, se realiza la siguiente investigación para complementar el radio íntegro de los espacios de trabajo a donde no se extiende la estabilidad.

Así mismo, en Venezuela se presenta como una garantía constitucional para los diferentes trabajadores venezolanos, de esta depende que los trabajadores no sean

despedidos de sus puestos de trabajos. Dentro del panorama constitucional, este derecho es de suma importancia ya que uno de los fines del estado venezolano es garantizar la mayor protección a los trabajadores de la nación como está establecido en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

De igual manera, en relación a la relevancia del estudio que debe tener la estabilidad laboral en Venezuela existen las soluciones para garantizar el derecho a los docentes a través de las garantías constitucionales, estatutos Universitarios y demás instrumentos jurídicos.

Por tal motivo, el propósito de este trabajo es plantear la situación laboral actual de los docentes Universitarios nacionales, a través de la estabilidad absoluta y relativa, para así tomar en reflexión acerca de los motivos por los cuales las Universidades ven en la estabilidad laboral docente un obstáculo a su autonomía y jerarquía académica, en lugar de entender el respeto por los derechos de sus profesores.

### **1.5 Limitaciones**

El estudio se fundamenta en el ordenamiento jurídico nacional, pertinente con la problemática planteada, se utilizaron referencias nacionales e internacionales, de manera, que servirán de contraste o comparación con la realidad nacional, teniendo como propósito conocer el procedimiento correspondiente a la estabilidad laboral en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas en Venezuela. Así mismo se precisarán los mecanismos de protección y las garantías que establecen las leyes venezolanas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Suárez (2016), afirma que el marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental–bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar. (p. 98).

## **2.1 Antecedentes de la investigación**

Para Tamayo y Tamayo (2003) los antecedentes de una investigación constituyen “Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado.”. Se trata de compilar y presentar trabajos de investigación realizados con anterioridad que en virtud de sus propios contenidos guarden relación con el presente estudio y por ende puedan sustentar aportes considerables para soportar el objeto de estudio de la presente. Dentro de esto, y tomando en consideración la naturaleza de este estudio, es necesario referir aquellas investigaciones o trabajos realizados, con el fin de determinar el enfoque teórico de la misma investigación.

Seguidamente Sánchez (2013), estudiante de la carrera de derecho en su último semestre o realizó una investigación denominado **La Institución Jurídica de la Estabilidad Laboral en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras de Venezuela** menciona que garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual y eso no se discute, todo ellos no solo pasa en Venezuela, sino en cada país democrático, donde el individuo como ser humano es tratado como ser social y que de su protección depende la formación y la estabilidad de la sociedad.

En otras palabras, la estabilidad debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

Por otro lado, Navarro (2015), en su investigación **La Inamovilidad Laboral Como Política Del Estado Venezolano Y Su Impacto En Los Actores Laborales Según La Normativa Legal Vigente en el Sector Público y Privado Del Trabajo, Los Trabajadores Y Trabajadoras**, describe que si bien se contemplan distintas disposiciones al respecto de la estabilidad laboral las mismas son bastante aisladas con las ideas modernas de nuestro legislador actual. 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.

Afirma que la estabilidad en el empleo integra el conjunto de mecanismos jurídicos dirigidos a proteger la continuidad del contrato de trabajo como mecanismo para garantizar la supervivencia biológica del trabajador y de su familia, con el objeto de garantizar la paz social.

Seguidamente Arciniega (2013), desarrolló un trabajo titulado **Análisis De La Inamovilidad Laboral En Cuanto A La Aplicación De La Nueva Ley Orgánica Del Trabajo, Las Trabajadoras Y Los Trabajadores. Caso Específico: Trabajadores Contratados En La Alcaldía Socialista De Guacara Del Estado Carabobo**, en donde llega a la conclusión de cómo puede ser garantizado al trabajador la permanencia en su trabajo, cuando la continuidad del mismo está atado a una voluntad del patrono; así pues no se podría mantener un equilibrio social, donde exista justicia social y oportunidad de surgir a las personas de las clases sociales bajas.

Existiendo en nuestro país una clasificación de la estabilidad, de la cual se derivan o desprenden; la estabilidad absoluta o especial que es aquella que nos establece puntualmente que el patrono no podrá despedir, a la trabajadora o al trabajador sin una previa calificación de falta realizada por el Inspector del Trabajo. Así mismo encontramos la estabilidad relativa que es aquella estabilidad de efecto general a todos los trabajadores que se encuentran subordinados a un patrono, la cual garantiza intangibilidad en sus condiciones de trabajo y que al momento en que su empleador incurra en falta el mismo será sancionado por la conducta inadecuada.

Finalmente López (2015), realizó una investigación presentada ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo denominada **Motivación Como Factor Influyente En El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Unidad Educativa Carabobo** específica, en este trabajo se llegó a que los docentes venezolanos gozan de cierta estabilidad laboral a lo largo de su ejercicio profesional sin embargo, muchos maestros que se desempeñan como suplentes o interinos (contratados) tienen que esperar largos periodos de tiempo para que su estatus laboral mejore.

No cabe duda que los docentes tienen vocación por la labor que realizan a pesar de las inconformidades que puedan sentir o experimentar, pero ya es momento de apreciar su trabajo como es debido.

## **2.2 Bases Teóricas**

Según Sánchez (2015), las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado. (p.112).

## **Estabilidad laboral**

El artículo 85 LOTTT conceptualiza y define a la estabilidad en los siguientes términos:

“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”.

Para Alfonso-Guzmán (1985), 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”.

Bertrand (1982), en su diccionario jurídico conceptualiza la estabilidad como un elemento del contrato de trabajo, “es factor importante del contrato de trabajo típico, que ofrece estabilidad en el trabajo, a diferencia de otras relaciones laborales a término fijo o eventual, que no ofrecen permanencia ni continuidad indefinida”.

De la inamovilidad, coexiste la estabilidad, que es el derecho que tiene todo trabajador o trabajadora a mantenerse en su puesto de trabajo bajo el riesgo de que el patrono tenga que reenganchar al trabajador en su puesto de trabajo para el caso de que lo haya despedido sin justa causa y pagarle adicionalmente las indemnizaciones y prestaciones correspondientes.

Por lo expuesto, la estabilidad persigue la continuidad del trabajador en su empleo, sin que pueda ser despedido sin justa causa, evitando el abuso del derecho a

despedir, se está refiriendo al trabajador dependiente en donde existe una relación de orden laboral.

### **Antecedentes Generales de la Estabilidad del Docente en Venezuela escritos por Gilberto Bruzual Báez.**

Las Constituciones de la Real y Pontificia Universidad de Caracas (creada por Real Cédula de 22/12/1721) fueron elaboradas por un equipo encabezado por el Obispo Escalona aprobadas en 1727. Entre otros derechos, los profesores Universitarios tenían estabilidad laboral por cuanto sólo podían ser destituidos por falta comprobada y cuando eran jubilados gozaban de la mitad de su remuneración y podían seguir dando clases.

Por otra parte, tenían excepción en la prestación del servicio militar, los gastos funerarios eran cancelados por la institución, asimismo, estaban amparados por un fuero Universitarios que les otorgaba el privilegio en causas civiles y criminales cuando los hechos se relacionaban con los estudios, de ser juzgado únicamente por la autoridad Universitarios como sucedía en otros países. Esas normativas estuvieron vigentes hasta el 24 de junio de 1827 cuando el Libertador dictó los nuevos Estatutos de la Institución, es nombrado el Dr. José María Vargas como primer Rector médico que tuvo esa Universidades y se le cambia el nombre por el de Universidades Central de Venezuela. En esa reglamentación se eliminaron el comentado fuero Universitario en las causas judiciales, el latín como idioma obligatorio que existía en todos los estudios y los requisitos discriminatorios que se exigían para ingresar a ella.

En el primer instrumento educativo de la república en 1843 sancionado con el nombre de Código de Instrucción Pública, se intenta regular y centralizar la educación en Venezuela; la mayoría de sus disposiciones estaban dirigidas a la enseñanza Universitaria, manteniéndose la asignación de las cátedras por concurso y la

permanencia en su ejercicio, mientras no existiera causal de suspensión o destitución por incumplimiento docente, es decir gozaban de estabilidad absoluta con derecho a jubilación por 20 años de servicio.

En la época de Guzmán Blanco se mantiene y se afianza el principio de considerar la educación como una función pública del Estado que venía desde la Legislación de Indias, siendo este Presidente quien a través del recordado y famoso Decreto del 27 de junio de 1970, declara la educación pública, gratuita y obligatoria, de carácter nacional y laica. A pesar de que El Presidente Guzmán Blanco decretó la autonomía Universitaria plena, situación súper fugaz porque inmediatamente la eliminó, así como prohibió la libertad de cátedra, el Ejecutivo Nacional pasó a nombrar al Rector y al Vicerrector, así como a los profesores que designaban de ternas presentadas por las autoridades Universitarias con plenos poderes para removerlos.

El dictador Juan Vicente Gómez cierra la Universidades Central de Venezuela por diez años (1912- 1922), elimina la autonomía Universitaria y termina con la designación de cátedras por concurso, acabando con la estabilidad que tenía el docente Universitario, derechos que se restituye plenamente con la Ley de Universidades de 1958, reformada luego en 1970, instrumento jurídico que todavía rige el subsistema Universitario.

La Ley de Educación aprobada por el Congreso de la República en 1940, siendo Ministro de Educación el Dr. Arturo Uslar Pietri, mantiene la función docente del Estado y concede a las personas privadas el derecho a fundar instituciones educativas de conformidad con la ley. En fecha 16 de septiembre de 1944 se promulga la Ley de Escalafón del Magisterio Federal que concede la estabilidad laboral a los docentes públicos.

El Estatuto Provisional de Educación de 1949 fue decretado por la Junta de Gobierno que derrocó al legítimo gobierno constitucional del insigne civilista Maestro Rómulo Gallegos, rigió por 6 años hasta que entró en vigencia la Ley de Educación de 1955. La estabilidad laboral se redujo a los docentes del sector público. Esa Ley de Educación estuvo vigente hasta 1980, exigiendo para la enseñanza el título profesional correspondiente. Se estableció que los cargos interinos los podían desempeñar los no graduados. El régimen de estabilidad estaba reservado al personal docente al servicio del Estado.

En cuanto al nivel Universitario, la Ley de Educación remite su reglamentación y regulación a la Ley de Universidades de 1953. Durante un año (1950-1951) la dictadura mantuvo el cierre de la Universidad Central de Venezuela. La Ley Orgánica de Educación de 1980 fue sustituida en el año 2009 por otra Ley Orgánica, ambos instrumentos consagran la estabilidad del docente.

### **Características de la Estabilidad**

De acuerdo a Alfonso-Guzmán (2015), la estabilidad puede ser considerada desde dos puntos de vista: Estabilidad absoluta y Estabilidad relativa (p.34), que son planteados de la siguiente forma:

### **Estabilidad absoluta**

Es aquella que se origina a favor del sujeto que la disfruta, el derecho a ser incorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin autorización del Inspector del Trabajo de la Jurisdicción. Es un derecho y es, más bien una garantía legal de que el contrato de trabajo no se ha de terminar por causa imputables al empleador, no una obligación del trabajador y en consecuencia, no lo ampara contra la pérdida del empleo por actos que le sean imputables: despidos justificados, retiros injustificados o justificado. Por ser ilimitada en el tiempo, la duración de la garantía está ligada a la del cargo desempeño.

Así mismo, exclusivamente tiene fines de protección personal del trabajador. A su vez es forzoso el reenganche del trabajador, esto es, no susceptible de sustituirse por una obligación de pagar una suma de dinero, como en los supuestos de estabilidad relativa.

### **Características especiales de la Estabilidad absoluta**

Protege el ejercicio de la actividad sindical y gremial mediante la inamovilidad, o a trabajadores en situaciones especiales merecedoras de esa inamovilidad. Tal inamovilidad restringe sensiblemente el jus variandi patronal, y es temporal.

El reenganche es forzoso; por lo que no puede sustituirse por una indemnización en dinero, como en la estabilidad relativa. La orden de reenganche no se cumple cuando el patrono sólo paga los salarios, pero no reincorpora al trabajador a su puesto anterior, o lo contrario. Tal conducta haría procedente la sanción establecida en el artículo 639 de la LOT.

## **Estabilidad Relativa**

Es aquella que origina tan solo derechos económicos a favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables a su patrono, o sea privado de su empleo por causas ajenas a su voluntad. La Estabilidad Relativa posee las características propias de la estabilidad absoluta, pero se diferencia de esta en que la obligación del patrono de reenganchar al trabajador es, técnicamente de carácter facultativo. Pues en el momento lógico del cumplimiento puede el patrono liberarse de ella, pagando la indemnización en dinero prevista.

La ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a la Constitución son nulos. Esto quiere decir que la estabilidad consagrada constitucionalmente es la llamada estabilidad relativa.

## **Diferencias entre la estabilidad y la inamovilidad**

La inamovilidad por su naturaleza es excepcional y temporal mientras que la estabilidad es permanente.

El trabajador investido de estabilidad, en principio, PUEDE ser despedido sin que sea necesaria la aprobación de parte de una autoridad estatal. El patrono debe simplemente participar del despido al Juez, con su respectiva justificación.

El trabajador amparado por inamovilidad NO PUEDE ser despedido sin la autorización de la autoridad estatal competente.

En la estabilidad, el despido no siempre requiere la venia del Juez. En la inamovilidad, el despido siempre debe contar con la aprobación del Inspector del Trabajo.

La estabilidad se ventila judicialmente mientras que la inamovilidad se encausa en un procedimiento ante la Inspectoría del Trabajo.

### **2.3 Bases Legales**

Pallela y Martins (2004) al respecto, “La fundamentación legal o bases legales se refieren a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la Carta Magna, las Leyes Orgánicas, las Resoluciones, decretos, entre otros” (p.45).

#### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).**

**Artículo 3.** El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Con referencia al citado artículo consagra la importancia de la educación y el trabajo como los medios esenciales para alcanzar los fines personales y generales de los venezolanos como lo son la defensa, el desarrollo, el respeto de su persona y su dignidad, su actuación democrática, la construcción de una sociedad apoyada en la prosperidad, la paz, la justicia y además garante de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

**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 puede 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.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Este artículo señala que todo individuo tiene el derecho al trabajo como el deber de trabajar y que el Estado garantizará desarrollar políticas que generen ocupación productiva para el buen y completo desenvolvimiento del ejercicio de este derecho, para todos los trabajadores ya sean dependientes o no dependientes. Consta que el albedrío laboral no tendrá más limitaciones que las que establece la ley y que es deber de los patronos asegurar las condiciones de seguridad, higiene y ambiente adecuados y las mismas serán controladas por instituciones designadas por el Estado.

**Artículo 93.** 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.

En este artículo la norma constitucional asegura y protege la estabilidad de los trabajadores, estipulando a su vez que establecerá las limitaciones de todas las formas

de despidos no justificados. La ley con este artículo fortalece la estabilidad y le da imponencia al empleo.

**Artículo 104.** La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Este artículo destaca que las personas encargadas de impartir educación deben tener una adecuada preparación académica seguida de buenos valores, aunado a esto el Estado debe garantizar a los docentes su estabilidad en las instituciones ya sean privadas o públicas, así como su ingreso, permanencia y promoción, que serán establecidas por la ley y sólo se considerará su evaluación por méritos y no por involucramiento partidista o de otra naturaleza que no sea académica.

### **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

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

**Artículo 86.** Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la

terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

Estos artículos establecen el derecho que poseen los trabajadores de mantenerse en sus puestos de trabajo y la garantía que da la ley de proteger la estabilidad, disponer su limitación y prohibir el despido no justificado. Además disponen que cuando un trabajador haya sido despedido injustificadamente podrá solicitar el reintegro a su empleo de acuerdo a lo previsto en ley. Se puede apreciar una especie de estabilidad absoluta.

**Artículo 87.** Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley:

1.- Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.

2.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.

3.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

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

Este artículo podemos decir que está en modo de espera o en reposo, esto se debe a que los trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad del referido artículo están adheridos al Decreto de Inamovilidad laboral de las trabajadoras y

trabajadores del sector público y privado regidos por la LOTTT de conforme con el artículo 5 del aludido decreto.

### **Procedimiento aplicable en materia de Estabilidad Laboral**

**Artículo 88.** El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en esta Ley y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La sentencia emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente es definitivamente firme e irrecurrible.

### **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.

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

le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

### **Decisión del procedimiento**

**Artículo 90.** El Juez o Jueza de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

### **Ejecución forzosa de la decisión**

**Artículo 91.** Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la efectiva reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciera a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante. Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público.

## **Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora**

**Artículo 92.** 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 cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

## **Imprudencia o terminación del procedimiento de estabilidad**

**Artículo 93.** Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad. En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciera en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

## **Inamovilidad**

**Artículo 94.** Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador

o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

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

En este artículo establece que ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y el patrono tendrá el deber de solicitar, si sucediera que el trabajador hubiese incurrido en alguna de las faltas establecidas en la normativa, la respectiva calificación de despido ante la Inspectoría del Trabajo. También estatuye que se puede ampliar como medida de protección por el Ejecutivo Nacional. Destaca que para que esta garantía sea consumada el procedimiento será gratuito, accesible, transparente y diligente.

## **Ley Orgánica de Educación**

**Artículo 41.** Se garantiza a los y las profesionales de la docencia, la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, tanto en el sector oficial como privado; gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñan con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios

establecidos en la Constitución de la República, en esta Ley y en la ley especial.

Este artículo de la Ley Orgánica de Educación, establece la garantía de permanencia en sus cargos y todos los beneficios correspondientes que tienen los profesionales de la docencia y destaca que los docentes tanto en el sector público como privado gozan de este derecho.

**Decreto N° 3.708, mediante el cual se establece la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por un lapso de dos (2) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto:**

**Artículo 1°.** Se establece la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por un lapso de dos (2) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto, a fin de proteger el derecho al trabajo como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, el bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz.

**Artículo 2°.** Las trabajadoras y trabajadores amparados por este Decreto no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada previamente por el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 422 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y los Trabajadoras.

**Artículo 3°.** En caso que la trabajadora o el trabajador protegido por la inamovilidad establecida en este Decreto sea despedido, desmejorado sin justa causa o trasladado sin su consentimiento, podrá interponer denuncia dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, y solicitar el reenganche y el pago de 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 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

**Artículo 4°.** Las Inspectoras e Inspectores del Trabajo tramitarán, con preferencia a cualquier otro asunto, los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral consagrada en este Decreto, y procederán con la mayor eficiencia y eficacia en salvaguarda y protección de los derechos laborales.

**Artículo 5°.** Gozarán de la protección de inamovilidad, y por consiguiente estarán amparados por la estabilidad las trabajadoras y los trabajadores a que se refiere el artículo 87 del Decreto con Rango, Valor, y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Quedan exceptuados de este Decreto las trabajadoras y trabajadores que ejerzan cargos de dirección y las trabajadoras y trabajadores de temporada u ocasionales.

La estabilidad de las funcionarias y funcionarios públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública, sin perjuicio de las demás disposiciones que le resulten aplicables.

**Artículo 6°.** A la patrona o patrono que obstaculice o desacate la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida de una trabajadora o trabajador protegido por la inamovilidad laboral, se le impondrán las medidas y sanciones previstas en la Ley.

Los Tribunales del Trabajo no darán curso a recursos administrativos de nulidad, hasta tanto se cumpla la orden de reenganche y la restitución de la situación

jurídica infringida, conforme lo establece el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

**Artículo 7°.** La Ministra o Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo queda encargada o encargado de la ejecución de este Decreto.

**Artículo 8°.** Este Decreto entrará en vigencia a partir de su publicación en la gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

#### **2.4 Definición de Términos Básicos**

Según López (2017), la definición de términos básicos “es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema.” (p. 58).

**Claustro académico:** se refiere al máximo órgano de representación de una Universidades, el cual se encuentra integrado por los profesores de la misma.

**Derecho:** Lo que está conforme a la regla.

**Despido:** Acción y efecto de retirar un empleado u obrero de sus labores. Es una de las maneras con las que se pone fin al contrato de trabajo.

**Docente:** Persona que se dedica a la enseñanza.

**Estabilidad laboral:** es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo.

**Indemnización:** Cantidad de dinero que se entrega al personal de una empresa para resarcirle de un daño o perjuicio.

**Ley:** Norma jurídica dictada por el legislador.

**Patrono:** Empleador, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio.

**Privado:** Espacio, edificio o propiedad que no pertenece al Estado.

**Público:** Palabra que engloba todo lo relacionado con la gestión de masas de población.

**Trabajador:** Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

**Universidad:** Institución destinada a la enseñanza superior.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Una vez que se ha formulado el planteamiento del problema de la investigación y delimitado sus objetivos, es preciso hacer referencia a los pasos y procedimientos, que deberán seguirse para lograr dichos objetivos y esto es lo que se conoce como metodología o marco metodológico de la investigación.

#### **3.1 Tipo de Investigación**

De acuerdo a Verbel (2016), “es necesario tener en cuenta el tipo de investigación ya que cada uno de estos tiene una estrategia diferente para su tratamiento metodológico”. (p.53).

Con respecto a la metodología empleada para esta investigación, es la modalidad dogmática-jurídica, de tipo documental. Esto en virtud, que se estudió la problemática precisada teniendo de sustento, lo expuesto expresamente por la ley y la doctrina, de manera tal que se reconozca el supuesto fáctico de la norma y la incidencia dentro de la realidad.

En relación a este diseño metodológico, el Manual de Trabajo de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2002, p.06) refiere: Se entiende por Investigación Documental, el estudio del problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos audiovisuales o

electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque de criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y en general, el pensamiento del autor. De igual manera por referirse al estudio de aspectos legales, supone lo que refiere Witker (2015) quien indica “su objeto lo constituye el orden jurídico del presente o del pasado. En otros términos, lo investigado es la norma jurídica en su contenido dispositivo abstracto, su fin es la determinación del contenido normativo del orden jurídico”. (p, 82).

En ese sentido se comprende, que se trata del estudio del supuesto técnico de la norma, tanto en su supuesto de hecho como en su consecuencia de derecho, de forma tal que se puedan desprender los defectos y virtudes de la misma.

### **3.2 Nivel de Investigación**

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. El nivel de investigación fue de naturaleza descriptiva, conforme a Arias (2006) que describe este nivel de investigación como aquella que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo 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 se refiere”.

### **3.3 Método de la Investigación**

Con relación al método utilizado es el deductivo-analítico, el deductivo que corresponde según Méndez (1998) al que involucra: “el conocimiento deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas”, se asume que se tomó como punto de partida lo general y abstracto para

llegar a lo particular y concreto, esto se evidencia en la aplicación de la ley; así mismo, respecto del analítico el autor referido relata “el análisis inicia su proceso de conocimiento a partir de la identificación de cada uno de los elementos que caracterizan una realidad” se trata de detallar en forma minuciosa y explicativa los distintos elementos y componentes, que son propios de un objeto de estudio.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos se basan en obtener la información necesaria para la recopilación y almacenamiento de la misma.

#### **Técnicas**

Según Sabino (1999), las técnicas e instrumento de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplo de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenidos, entre otros” (p.53). Bajo este contexto y en función de los objetivos descritos en la investigación se tomarán en cuenta una serie de técnicas e instrumentos necesarios para realizar la recolección de información.

La técnica en correspondencia con el tipo de investigación planteado es el análisis documental, que según Estraña, citado por Carpio (2009) implica que la localización de la información y su fichaje textual o de contenido, que sirva para fundamentar, con argumentos, las partes subjetivas o conjeturas propias de las respectivas hipótesis de trabajo. Las técnicas principales en esta investigación son la lectura y discusión de los artículos encontrados.

#### **Instrumentos**

En el mismo orden de ideas, Arias (2008) citado por Palella y Martins (2006). Afirma que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información” (p.53). Al respecto los instrumentos de recolección de datos estuvieron apoyados en la Revisión Documental, puesto que se realizó la revisión de ciertos documentos, ya seleccionados para el estudio. Para ello se utilizó como instrumento las fichas, memorias expandibles y el block de notas. Elaborar fichas y guardar información en pendrive, memorias, disco duro o escritorio del computador es básico para poder ordenar la información y más que nada para saber de dónde se investigó y poder citar el autor cuando se realice un comentario sobre él. Esto le da un carácter de credibilidad al trabajo, ya que se puede recurrir el libro del que fue sacado o simplemente si el lector tiene referencia sobre el que se está citando.

### **Técnicas de Análisis de los Datos**

Según Arias (ob. cit.), toda investigación requiere de técnica de análisis de resultado, para poder facilitar el establecimiento de la propuesta, las posibles soluciones al problema planteado y cristalizar la realización de los objetivos determinados. (p.67).

La técnica en correspondencia con el tipo de investigación planteado es la documental, que según Estrañón, citado por Carpio (2009) implica que la localización de la información y su fichaje textual o de contenido, que sirva para fundamentar, con argumentos, las partes subjetivas o conjeturas propias de las respectivas hipótesis de trabajo. Elaborar fichas es básico para poder ordenar la información y más que nada para saber de dónde se investigó y poder citar el autor cuando se realice un recurrir el libro del que fue sacado o simplemente si el lector tiene referencia sobre el que se está citando. En el caso de la investigación jurídica las fuentes son de tres tipos: leyes, jurisprudencia y doctrina.

### **3.5 Fases de la Investigación**

**Fase I:** Determinar la estabilidad absoluta y relativa en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas. En esta fase se procedió, a precisar cómo se desenvuelven los tipos de estabilidad en los trabajadores docentes de las Universidad públicas y privadas, basándose en las decisiones y doctrinas de la Sala Plena, Sala Político Administrativa y de la Sala Constitucional correspondientes al contenido antes expuesto.

**Fase II:** Explicar el régimen de estabilidad aplicable en las Universidades públicas y privadas de Venezuela. En esta fase se explica detalladamente cual es la normativa que regula la estabilidad de los docentes de Universidades públicas y privadas, amparándose en las fuentes del derecho como lo son, la ley, la doctrina, la jurisprudencia y la costumbre.

**Fase III:** Determinar si existe o no en la actualidad la estabilidad laboral de las Universidades públicas y privadas. Se elaboró el estudio para deducir la existencia de la estabilidad y conocer la actualidad del régimen de estabilidad y como afectan directamente a los docentes de las Universidad públicas y privadas en Venezuela, si posee buena aceptación por parte de ellos o simplemente está deshabitado.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

En toda investigación se produce como aspecto final un realce de la información más relevante que se relaciona con el objeto de estudio, tomando en cuenta los aspectos relevantes del tema tratado, en ese sentido se plasma un análisis reflexivo que se vincula con un reconocimiento de los aspectos significativos que se relacionan con los contenidos que en efecto han sido tratados, asimismo se presentan las conclusiones que se relaciona con los objetivos específicos y a esto se conexas las recomendaciones que se presentan como las sugerencias de la autoras.

Según los objetivos específicos planteados se han tomado los resultados obtenidos mediante la investigación productiva y eficaz, de acuerdo a la exigencia de este trabajo de grado, los resultados a base de los tres objetivos específicos son los siguientes:

**Fase I:** Según el primer objetivo específico establecido, el cual es: Determinar la estabilidad absoluta y relativa en los trabajadores docentes de las Universidades públicas y privadas. El resultado es el siguiente: todos los trabajadores los trabajadores gozan de estabilidad laboral debido al decreto presidencial de inamovilidad preestablecido por el Ejecutivo Nacional, donde ampara a todos los trabajadores, de igual manera la doctrina resalta la importancia de la estabilidad laboral absoluta en los docentes de las Universidades del sector público y privado.

La estabilidad tiene distintos conceptos por diferentes autores, pero todos coinciden en lo mismo, centrándose en darle estabilidad laboral tanto al docente que ingresa mediante concurso, por medio del escalafón de profesionales de la docencia que ubica, regula el ingreso y ascenso basado en las jerarquías, como por contrato de trabajo.

**Fase II:** Conforme al segundo objetivo específico establecido, el cual es: Explicar el régimen de estabilidad aplicable en las Universidades públicas y privadas de Venezuela. El resultado es el siguiente: como antes ya antes se mencionó va a depender de lo estatuido por el sector al que pertenezca la Universidad, ya que en Venezuela hay dos formas de ejercerla, en las Universidades públicas se rige por contrato colectivo o por los estatutos Universitarios que están constituidos en ella y en las Universidades privadas se rige por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la contratación del personal docente, es importante destacar que el consejo Universitario sancion para los docentes que debe ceñirse a la ley de Universidades desde el punto de vista académica y organizacional.

Entonces entendemos que el régimen de estabilidad aplicable en las Universidades públicas es el reglamento vigente que esté estatuido en la institución, como por ejemplo, la Universidad De Carabobo tiene constituido su propio reglamento, Estatuto Del Personal Docente Y De Investigación De La Universidad De Carabobo, allí está establecido el régimen aplicable de la estabilidad. De modo distinto, las Universidades privadas aplican el régimen de estabilidad establecido Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

**Fase III:** Determinar si existe o no en la actualidad la estabilidad laboral de las Universidades públicas y privadas. El resultado es el siguiente: la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el docente como la institución para la cual desempeña su labor, sin embargo, si existen considerables diferencias entre los docentes que gozan de jerarquía, ya que todos los docentes que ingresan por medio de concurso obtienen beneficios que no poseen los docentes contratados, como lo es la estabilidad que no gozan todos los profesores, esto se puede evidenciar bastante en las Universidades privadas.

## **CONCLUSIONES**

La construcción de una investigación conduce a la formulación de aportes teóricos de las autoras, donde se argumentan y constituyen los aspectos más relevantes del estudio, de allí se deben presentar las conclusiones que se vinculan con los hallazgos más significativos, evidenciando los propios objetivos del estudio, lo cual acredita lo determinante y relevante dentro de la producción académica.

En Venezuela, la situación actual afecta todas las áreas de trabajo, incluyendo los trabajadores docentes, por tanto, no se le está tomando la importancia que ellos ameritan, como lo establece el artículo 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela la educación y el trabajo son los fines fundamentales del estado para lograr el desarrollo de la persona, y los docentes indiscutiblemente son de suma importancia para el progreso social, académico y cultural de los venezolanos.

Concluyendo así, que el Estado y las distintas instituciones tienen el deber de garantizar que se cumplan los derechos de los trabajadores docentes, no solo resaltando la estabilidad, sino, todas aquellas facultades que la norma constitucional y las diferentes leyes le atribuyen y faculta.

## **RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se sugieren importantes recomendaciones en referencia a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores Docentes de las Universidades Públicas y Privadas en Venezuela.

A las Universidades

En las situaciones que se presenten con respecto al tema en estudio, considerar en todo momento el beneficio y mejora de los trabajadores docentes con la importancia que esto amerita.

Realizar a través de las diferentes escuelas de derecho y afines, talleres y conferencias que permitan dar a conocer a la colectividad, todo lo concerniente a que se garantice los derechos que poseen los docentes Universitarios, porque no solo es importante el derecho de estabilidad, sino, también todas las otras facultades que la ley consagra.

A los Órganos y Entes Administradores de Justicia

Cumplir y hacer cumplir las leyes dictadas en el país, en referencia a la estabilidad laboral, ya que se encuentra siendo una de las más completas en América Latina, siendo quebrantada.

Obedecer las normas cuya función es el norte para la existencia de garantías y derechos y que se inicien los procedimientos correspondientes a la presente investigación establecidos en la ley.

Explorar las normas laborales venezolana aplicando la interpretación de la norma y el desarrollo de la estabilidad y la inamovilidad laboral, así como tomar de ellas las partes positivas para el mejoramiento del derecho laboral actual.

## **BIBLIOGRAFÍA**

*Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Año 1999.*

Arciniega (2013). *Análisis De La Inamovilidad Laboral En Cuanto A La Aplicación De La Nueva Ley Orgánica Del Trabajo, Las Trabajadoras Y Los Trabajadores.*

*Caso Específico: Trabajadores Contratados En La Alcaldía Socialista De Guacara Del Estado Carabobo.*

Bertrand, Andrés (1982). *Diccionario Juridico.* Ediciones Tacarigua.

Decreto N° 3.708, mediante el cual se establece la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por un lapso de dos (2) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto.

*Diccionario Juridico Venezolano. Apéndice I. Edición Venezolana (1997).*

Freddy Zambrano (2006). *Glosario de Términos Laborales.* Editorial Atenea. Caracas, Venezuela.

*Ley Orgánica de Educación.* Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 5.929 del 15 de Agosto de 2009.

*Ley de Universidades.* Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 1.429 del 08 de Septiembre de 1970.

*Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.* Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 6.076 del 07 de Mayo de 2012.

*Ley Orgánica Procesal Del trabajo.* Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 37.504 del 13 de Agosto de 2002.

López (2015). *Motivación Como Factor Influyente En El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Unidad Educativa Carabobo.*

*Manual de Trabajo de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.* Venezuela. Año 2002.

Méndez C. (1998) *Guía para elaborar diseños de investigación en Ciencias económicas, contables y administrativas.* Bogotá: Mc Graw Hill

Navarro (2015). *La Inamovilidad Laboral Como Política Del Estado Venezolano Y Su Impacto En Los Actores Laborales Según La Normativa Legal Vigente: Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Trabajadoras.*

Parella, S. y Martins, F. (2004). *Metodología de la Investigación Cuantitativa.* Caracas: Panapo.

Sánchez (2003). *La Institución Jurídica de la Estabilidad Laboral en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras de Venezuela.*

Sánchez, Juan Fernando (2015). *La investigación cualitativa.* Editorial Enela. Buenos Aires-Argentina.

Suárez, Carlos (2016). *La investigación metodológica y sus efectos*. Única edición. Madrid-España.

Tamayo y Tamayo, M (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.

Verbel, Diover (2016). *¿Cómo hacer una investigación documental?* Edición MS. Colombia.

Witker, Louis (2015). *Interpretación de la investigación*. Única edición. Madrid-España.