



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

**LA SUSPENSIÓN DE LA INSTITUCION  
EN MATERIA DE ESTABILIDAD  
LABORAL Y SU PROCEDIMIENTO  
ANTE LOS TRIBUNALES DEL  
TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCION  
JUDICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

**Tutor Académico: Abg. Vanessa Pérez**

**Autor: José G. Gómez C.  
C.I.21.020.583**

San Diego, Abril de 2018.



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

**LA SUSPENSIÓN DE LA INSTITUCION EN MATERIA DE ESTABILIDAD  
LABORAL Y SU PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DEL  
TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL DEL ESTADO  
CARABOBO**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

**Vanessa Pérez**

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

**Javier Giordanelli**

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

**Marjory Chirinos**

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

Autor: José G. Gómez C.  
C.I. 21.020.583

SAN DIEGO, ABRIL DE 2018

## **RECONOCIMIENTOS**

A mis padres, Esley y José, a mis hermanos Carlitos y Johnny, en especial a mi Abuelita Miguelina Castellano y a mi hermano Johnny aunque ya no estén a mi lado desde hace mucho tiempo siempre fueron mi prioridad para seguir adelante y sé que desde el cielo están orgullosos por esta meta. Gracias por acompañarme siempre, los amo y más que amar los adoro de corazón.

## **AGRADECIMIENTOS**

Primeramente Dios ante todas las cosas, por darme vida y salud para alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

A mis padres, José Gómez y Esley Colina, por ser mi guía primordial y enseñarme sus buenos consejos que me llevaron al éxito en muchas etapas de mi vida, hoy en día les agradezco el apoyo que recibí a lo largo de la carrera.

A mis hermanos, Johnny José y Carlos José, son mi Adoración. Johnny donde estés de ti aprendí a no rendirme nunca y enseñarme que la humildad conlleva al éxito, gracias hermano mayor, Carlitos mi mejor amigo, gracias por todas las noches que fuiste mi compañero de estudio, espero que sigas estos buenos ejemplos.

A mi abuelita Miguelina y a mi tío Joselo, aunque físicamente no están a mi lado, sé que fueron mi guía en todo momento y en cada adversidad de la carrera, gracias por siempre confiar en mí en todo momento y siempre llenarme de bendiciones.

A mi Cristina Isabel, mi fiel compañera y cómplice, tengo mucho que agradecerte nunca olvidare cada momento de ayuda, por llenarme de fuerza y energía cuando sentía que todo estaba mal, gracias por tu apoyo. También a mi abuelita Rosa, Lisley. Gracias por sus bellos consejos y apoyo en la carrera, por ser parte de mi formación como persona y profesional. Las quiero mucho.

A mi segunda Familia, LópezNaia por siempre brindarme su apoyo en muchos momentos de la carrera y regalarme sus buenos consejos y deseos, siempre estaré agradecido con ustedes, se les quiere mucho.

A mi Primo, Abg. Daniel García gracias por compartir su sabiduría, conocimientos y consejos que fueron de gran ayuda para la carrera. Gracias hermano. Así como también agradezco a toda mi familia, tíos, primos, ahijados. Gracias por sus bendiciones.

A mi tutora, Abg. Vanessa Pérez. Por compartir su sabiduría y consejos, pero sobre todas las cosas por su esmerada dedicación y tiempo aplicado en la realización de este trabajo de grado. Gracias Profe.

Por último, les agradezco a todos mis compañeros y amigos, que me brindaron su ayuda y apoyo en lo largo de la carrera que hoy estamos culminando.

Le agradezco al Circuito Judicial Laboral de Puerto Cabello, por brindarme todo el apoyo y otorgarme partes de sus conocimientos para formarme profesionalmente, mis respetos a esta familia.



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

## **LA SUSPENSIÓN DE LA INSTITUCION EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL Y SU PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

**Autor:** José G. Gómez C.

**Tutor Académico:** Abg. Vanessa Pérez

**Fecha:** Abril de 2018

### **RESUMEN INFORMATIVO**

La presente Investigación tiene como propósito el análisis de la Suspensión de la Institución en Materia de Estabilidad Laboral y su Procedimiento Ante Los Tribunales del Trabajo De La Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, en vista a las diferentes controversias que se presenta en la norma cuando hacemos referencia a la Estabilidad Laboral e Inamovilidad Laboral, dado que los profesionales del derecho presentan muchas dudas al momento de realizar las solicitudes. La Investigación se desarrolla en una modalidad de diseño documental y bibliográfico. Una vez realizado el análisis se concluye con los medios que deben ser utilizados para que sus procedimientos y que institución es competente para conocer de las calificaciones de despidos, reenganches, entre otros. En los decretos realizados por el ejecutivo nacional, relacionado con la Inamovilidad laboral especial que gozan los trabajadores, se determina la institución “Administración Pública” al cual debe registrarse los procedimientos antes mencionados, se evidencia lo tedioso y el gasto económico que genera acudir por esa institución, para que las decisiones administrativas sean procedimientos de nulidad administrativa ante los Tribunales del Trabajo. En cuanto a los decretos de Inamovilidad Laboral especial, nacen nuevos derechos que gozan los trabajadores tanto del sector público y privado. Con la finalidad de que la sociedad, los profesionales del derecho y los funcionarios públicos puedan aclarar las dudas o fallas que pueda presentar cuando hacen mención al tema de estudio y se sientan incentivados en profundizarse en la materia.

**Descriptor:** Derecho Laboral, Estabilidad, Inamovilidad, Trabajadores, Patrono.

## **INTRODUCCION**

La siguiente investigación tiene por objeto el análisis de la Suspensión de la Institución en Materia de Estabilidad Laboral y su Procedimiento Ante Los Tribunales del Trabajo De La Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, con referencia a los nuevos procesos que se derivan de los decretos de Inamovilidad laboral, como objetivo principal dar a conocer los lineamiento que se pretende hacer en los casos de estabilidad ya que quedó suspendida ante los tribunales del trabajo, declarando su falta de jurisdicción. En el planteamiento del problema se hace mención de la estabilidad y la inamovilidad y cuáles fueron las consecuencias jurídicas que contrajeron los decretos de inamovilidad laboral especial para los trabajadores del sector público y privado.

Para continuar, en el marco teórico se plasma las teorías que sustentan y apoyan la investigación, pasando por los antecedentes que sirven como base para la investigación, se habla de la estabilidad laboral, de la inamovilidad laboral, de la suspensión de los tribunales para llevar procedimientos de estabilidad y de los nuevos decretos que sustenta al trabajador en referidos casos, luego hacemos mención de las Leyes del Trabajo del 1997 derogada como la del 2012 vigentes y los diversos decretos con Rango, Valor y Fuerza de ley de inamovilidad laboral que hacen referencia para su cumplimiento y aplicación.

Luego hacemos mención al tipo de investigación del trabajo, que en este caso es documental y bibliográfica, así como también se describen cada una de las fases que contemplan la presente investigación.

Para finalizar se presentan cada una de las conclusiones y recomendaciones que derivan de la fases de investigación, con el propósito de dar como logrado cada uno de los objetivos propuestos en el presente trabajo.

## ÍNDICE GENERAL

### CONTENIDO

|  | pp. |
|--|-----|
| RESUMEN INFORMATIVO.....                     | v   |
| INTRODUCCIÓN.....                            | 6   |
| CAPÍTULO                                     |     |
| I EL PROBLEMA.....                           | 8   |
| 1.1. Planteamiento del Problema.....         | 8   |
| 1.2. Objetivos.....                          | 11  |
| 1.3. Justificación de la Investigación.....  | 11  |
| 1.4. Alcances y Limitaciones.....            | 13  |
| II MARCO TEÓRICO.....                        | 15  |
| 2.1. Antecedentes.....                       | 15  |
| 2.2. Bases Teóricas.....                     | 17  |
| 2.3. Bases Legales.....                      | 24  |
| 2.4. Definición de Términos Básicos.....     | 28  |
| III MARCO METODOLÓGICO.....                  | 31  |
| 3.1. Tipo de Investigación.....              | 31  |
| 3.2. Fases de la Investigación.....          | 32  |
| 3.3. Fuentes de Conocimientos Jurídicos..... | 33  |
| IV CONCLUSIONES. RECOMENDACIONES.....        | 35  |
| 4.1. Conclusiones.....                       | 36  |
| 4.2. Recomendaciones.....                    | 38  |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....              | 40  |

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del Problema.**

Actualmente en el Derecho Venezolano existen muchas controversias, tanto en la norma como en el proceso relacionado con la materia de la “Estabilidad Laboral y la Inamovilidad Laboral”. Pero si se habla del Derecho Laboral en esta materia se presentan muchas dudas a la hora de su ejercicio respecto a que muchos profesionales del derecho y estudiantes quienes confunden la Estabilidad Laboral establecidos en el artículo 87 de la Ley Orgánica del Trabajador los Trabajadores y las Trabajadoras, con la Inamovilidad Laboral establecido en el artículo 420 de LOTTT.

La Inamovilidad Laboral nació conforme a varios decretos presidenciales, este inicio a partir del 5 de octubre del año 2001, en la Gaceta Oficial número 37.298 y posteriormente bajo sucesivos Decretos y persiste actualmente en la nación bajo el Decreto signado con el N° 2.158 de fecha 28 de Diciembre de 2015, Publicada en la Gaceta Extraordinaria Nro. 6.207, promulgado por el Presidente Nicolás Maduro Moros, donde se establece la Inamovilidad Laboral 2016 - 2018 por tres (3) años hasta diciembre del 2018, a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público que están regidos por la Ley Orgánica del Trabajador los trabajadores y las trabajadoras.

En el tema que tiene como inicio es la Estabilidad en materia laboral, que se puede definir como el derecho que tienen todos los trabajadores de permanecer en sus puestos de trabajo, en su artículo 87 de la Ley Orgánica del Trabajador los trabajadores y las trabajadoras, señala cuales son los trabajadores que están amparados por la Estabilidad Laboral, en ellos están: Los trabajadores a tiempo determinado a partir del primer día de prestación de servicio, los trabajadores contratados por tiempo determinados, mientras no haya vencido el término del contrato y los trabajadores contratados para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse.

Lo señalado en el artículo antes mencionado tiene como finalidad impedir que los despidos sean injustificados ya que se estaría violentando los principios establecidos en la Constitución y en la LOTTT. En dicha Ley no se pretende la prohibición de despedir al trabajador, solo que si incurre con alguna causal de despido cumple con lo establecido en la LOTTT y puede ser motivo para que el inspector del trabajo tramite un procedimiento y determine si es procedente para calificarle la falta a dicho trabajador.

Por lo tanto, los procedimientos llevados a cabo por vía judicial en relación al procedimiento de Estabilidad Laboral, su proceso es rápido en vista a la inamovilidad laboral actualmente no se está realizando los procedimientos por esta vía Jurisdiccional, al momento de interponer la solicitud de calificación de despido del trabajador; de igual manera se llevaba un procedimiento ordinario en 1era Instancia ante los tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, dicho procedimientos establecidos en los artículos 124 al 128 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo donde se puede determinar la rapidez del proceso.

Por otra parte, el proceso por vía Administrativa (Inspectoría del Trabajo) establecido en los artículos 422 y 513 donde se puede apreciar el procedimiento ordinario llevado por la inspectoría para los casos de calificaciones y reenganche, siendo un poco más tedioso el proceso, pues si por ésta jurisdicción no se llega a un acuerdo y/o unas de las partes no está de acuerdo con la decisión del Inspector del Trabajo, éste tendrá que ejercer un recurso de Nulidad por vía judicial haciendo más largo y costoso el proceso para el trabajador o patrono que está ejerciendo el Recurso Contencioso Administrativo de Nulidad.

Asimismo, en los Tribunales Laborales de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo, se han presentado diversas situaciones relacionadas con la materia de estabilidad, puesto que los mismos profesionales del Derecho al momento de introducir una calificación de despido, plantean dudas al respecto, en razón a su admisión y posterior secuela, siendo una problemática que se despliega a raíz del Decreto Presidencial establecido actualmente. Pues desde el año 1995 hasta la actualidad los Tribunales del estado Carabobo, en Materia Laboral eran competentes para conocer este proceso (Estabilidad) quedando está suspendida

por la Inamovilidad, utilizándose la nomenclatura (GP21-S-2000-000---) para identificar los Asuntos.

Del mismo modo, existió un caso específico para el año 2017, mediante una sentencia dictada por el Tribunal Noveno de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo, donde se puede evidenciar un caso por motivo de Estabilidad Laboral, interpuesto por el ciudadano Wilson Armando Ochoa Medina, debidamente asistido por la abogada Alejandra Soto, demandan a la Sociedad Mercantil BridgestoneFirestone Venezolana, C.A. por calificación de despido, reenganche y salarios dejados de percibir.

Se puede evidenciar que en la revisión del caso en concreto contra BridgestoneFirestone, tramitado por el juzgado 9no de S.M.E del Trabajo de la Circunscripción judicial del estado Carabobo, declara que el Poder Judicial no tiene Jurisdicción para conocer de este proceso y remite el expediente a consulta Obligatoria de la **Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia**, que la mismadecida sobre este caso. Se hace mención a la Sentencia N° 019, de fecha 17 de Enero de 2018, expediente N° 17-0804, donde se determina la decisión de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia sobre el referido caso.

El Tribunal Supremo de Justicia en dicha sala, Confirma la sentencia del Tribunal Noveno de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo, de fecha 8 de agosto de 2017. En referencia a la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Publica, por órgano de la Inspectoría del trabajo, en virtud que el trabajador accionante presuntamente se encontraba protegido por la Inamovilidad Laboral establecida en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de ley de fecha 28 de Diciembre de 2015.

### **1.1.1. Formulación del Problema.**

¿El Decreto Presidencial de Inamovilidad Suspende la Institución de la Estabilidad Laboral y su Procedimiento a seguir ante los Tribunales del Trabajo?

## **1.2. Objetivos de la investigación.**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar La Suspensión de la Institución en Materia de Estabilidad Laboral y su Procedimiento Ante Los Tribunales del Trabajo De La Circunscripción Judicial del Estado Carabobo.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Evaluar la estabilidad laboral como protección a los trabajadores ante los Tribunales del Trabajo.
- Estudiar los efectos de la Estabilidad Laboral incluida en el Decreto Presidencial de Inamovilidad ante los Tribunales Laborales.
- Indicar el procedimiento a seguir a los trabajadores que gozan de Estabilidad si son despedidos sin justa causa.

## **1.3. Justificación de la Investigación.**

En efecto, el tema de la Estabilidad laboral es muy amplio y complejo durante el ejercicio del derecho, ya que muchos profesionales en la materia presentan diversas fallas al momento de ejercer esta solicitud, estas confusiones están siendo presentadas en virtud de los decretos Presidenciales sobre la Inamovilidad Laboral, que incluye como causal de inamovilidad los trabajadores que gozan de estabilidad conforme a la LOTTT puesto que eran tramitadas en los Tribunales de 1era Instancia ante el Juez de S.M.E, que en principio conocía de la materia.

Sin embargo, en la actualidad muchos profesionales del derecho van ante los Tribunales Laborales a interponer este proceso de Estabilidad Laboral, antes el Juez de 1era Instancia del Trabajo, una vez expuesto la solicitud por motivo de Estabilidad Laboral, el tribunal declara la Falta de Jurisdicción del juez respecto de la Administración Publica, de conformidad con el artículo 59 del Código de Procedimiento Civil, donde es enviado a la

Sala Política Administrativa, del Tribunal Supremo de Justicia para que sea consultado conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.P.C, suspendiendo completamente el proceso ante el tribunal que conoció la solicitud de Estabilidad.

En vista a los decreto de Inamovilidad, la Sala Política Administrativa del Tribunal Supremo de justicia, ratifica la sentencia del juez de 1era Instancia otorgándole la Competencia a las Inspectorías del trabajo quedando suspendida la Estabilidad por completo, arrojando completamente la Inamovilidad a todos los trabajadores que consagra la Ley Orgánica del Trabajador, los Trabajadores y las Trabajadoras exceptuando nuevamente a los trabajadores de Dirección.

Aunado a esto, en todos los decretos presidenciales que nacieron a partir del 5 de octubre del año 2001 hasta el último que fue decretado el 28 de Diciembre de 2015, se ve un cambio total en la aplicación de la Institución de la Estabilidad y su Proceso cuando se habla de Estabilidad Laboral, donde los tribunales de Venezuela dejaron de conocer el procedimiento de la Estabilidad Laboral por causas de la Inamovilidad Laboral.

Ahora bien, para el momento en que el patrono pretenda despedir a un trabajador por un acto de causa justificada, trasladar o modificar su puesto de trabajo deberá solicitar la autorización ante el Inspector del trabajo, cumpliendo los siguientes requisitos para que sea procedente:

1) tendrá un lapso no mayor de 30 días para que el patrono alegue la falta para justificar el despido, traslado o modificación.

2) El patrono deberá dirigir un escrito ante el Inspector del trabajo de la jurisdicción donde presta el servicio, indicando Nombre y Domicilio del solicitante y el carácter que representa, conjunto con el Nombre del trabajador, el cargo que desempeña y las causas que invoque el despido, traslado o modificación del trabajador.

3) El Inspector del trabajo dentro de los 3 días hábiles luego de su admisión, Notificara al trabajador para que comparezca al 2 día hábil siguiente luego de la notificación, la cual deberá hacer contestación a la solicitud presentada, mediante un acto de conciliación. De las mismas la no comparecencia del patrono se entenderá como el Desistimiento de la solicitud.

4) De no lograrse la conciliación se abrirá un lapso probatorio de 8 días hábiles, los cuales los 3 primeros días es para la promoción de pruebas y 5 días para la evacuación. Si el trabajador no compareciere se considerara que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado.

5) Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán 2 días hábiles para presentar conclusiones de las mismas.

6) En un lapso máximo de 10 días el inspector deberá dictar la decisión, de esa decisión no se oirá apelación y quedando a derecho las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral antes los Tribunales Laborales competente.

En vista del procedimiento mencionado se puede determinar que es más tedioso y costoso, terminado nuevamente en la vía Judicial. Por no estar conformes o en desacuerdo con las Decisiones. Como se puede dar el caso que ambas partes hacen uso de los medios alternos a la resolución de su propio conflicto, tal procedimiento no llegara a instancias mayores.

Para finalizar, esta investigación se profundiza en varios aspectos y elementos que abarcan la Estabilidad Laboral y la Inamovilidad Laboral, de conocer cuál es la protección que ofreció el legislador venezolano a los trabajadores que gozan de este fuero, aunado con la estabilidad que se manejaba en la antigua ley del trabajo; que sobrelleva a facilitar mayor información y teniendo gran relevancia teórica para aumentar la visión relacionada al tema y así mismo conocer su importancia social sobre el referido tema en la que a muchos suele llamar la atención, así mismo, apertura la posibilidad de que podrá ser utilizado por futuros investigadores que quisieran profundizarse en la materia y poner en práctica todos los conocimientos y destrezas adquiridas en el curso de la carrera que le serviría de mayor aplicación respecto al tema en cuestión.

#### **1.4. Alcances y Limitaciones.**

La realización de este trabajo está exenta a ciertas limitaciones en las que podemos resaltar a la sociedad y estudiantes de derecho en la que poseen poco manejo de información

y análisis de las mismas, dejando futuras posibilidades de investigación y concertar perspectivas positivas del trabajo que se está planteando. El problema en el que hace énfasis el tema, son situaciones muy similares y que constantemente suceden en los Circuitos judiciales del Trabajo del estado Carabobo, donde se puede observar la falta de conocimientos de ciertos profesionales, quienes mayormente interponían las calificaciones de despido, en dicho Circuito Laboral, para el año 2017 se conocen calificaciones de despido, pero de igual forma el juez declaró la falta de jurisdicción.

La entrada en vigencia de la inamovilidad para muchos profesionales del derecho fue algo muy drástico, ya que se pasó de ser tramitado en sede Judicial a las Inspectoras del Trabajo, todas sus actuaciones fueron dejadas sin efectos y fueron llevados a archivo judicial. Otros de los casos los jueces le planteaban a los abogados que ya los tribunales del trabajo no conocía de esos procesos y que interpusiera nuevamente la solicitud por la inspectoría del trabajo.

Para finalizar fueron recibidas las calificaciones de despidos, quedando los Tribunales del Trabajo en total suspensión para conocer de la materia de estabilidad laboral, esta suspensión fue determinada a los decretos presidenciales de inamovilidad laboral. A tales efectos la Inspectoría del Trabajo conocerá de los procesos administrativos, como reenganches, calificaciones de despidos, reenganche, entre otros, que deriven de la misma materia.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Para Balestrini, M. (2002), el marco teórico es “El resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”. (p.91). Una vez planteado el problema y los objetivos de la investigación, es necesario indagar sobre los estudios que se hayan realizado previamente sobre el tema o que estén relacionados a este.

De la misma manera, se requiere entender de forma precisa la definición de algunos términos, asimismo tener conocimiento acerca de las diferentes teorías y limitaciones en materia legal que permitan sustentar la presente investigación. En los últimos años el país se ha caracterizado por los constantes cambios en la legislación, de forma muy trascendente, originando muchos cambios a nivel teórico y práctico con una cultura que abarca numerosos estudios en el ámbito laboral, por ello hay ciertos elementos importantes que ayudarán a fundamentar la investigación.

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación.**

Vargas, (2011) en su trabajo de grado llamado **“Análisis Del Procedimiento De Estabilidad Laboral Previsto En La Ley Orgánica Procesal Del Trabajo De La República Bolivariana De Venezuela”**. Realizado en la Universidad Central de Venezuela (UCV). Señala que la Estabilidad Absoluta es la prohibición de despido, de trasladado, o de desmejora en sus condiciones de trabajo, de los trabajadores y trabajadoras amparados por Inamovilidad, a menos que exista una justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo; la garantía de su protección es a través del especialísimo procedimiento establecido en la LOTTT en su artículo 425 bajo el conocimiento y competencia del Inspector del Trabajo de la localidad.

Sin embargo, indica que en ambos casos, será posible para el patrono apartar al trabajador de su puesto de trabajo por estar incurso en una de las faltas 12 graves previstas en la ley, en específico, el artículo 79 Ley Orgánica del Trabajador, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT. 2012); para el primer supuesto (inamovilidad), solicitando la autorización del representante de la autoridad administrativa del trabajo; es decir, al Inspector del Trabajo de la localidad para proceder al despido conforme al procedimiento contenido en el artículo 422 LOTT. Para el caso de estabilidad relativa participando el despido por ante la jurisdicción laboral, indicando las causales alegadas por el patrono para proceder a despedir al trabajador.

En cuanto a esto podemos decir que existen dos tipos de Estabilidad la relativa y la absoluta, la cual se tiene que exponer antes el inspector del trabajo para el momento de interponer el reclamo de Estabilidad Laboral del trabajador, indicando las causales alegadas por el patrono para proceder a despedir al trabajador, es decir, si la falta fue muy grave o de mutuo acuerdo.

Arciniega, (2013) en su trabajo de tesis denominado **“Análisis de la Inamovilidad Laboral en cuanto a la aplicación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores”**. Realizado en la Universidad José Antonio Páez (UJAP). Señala en su introducción, que la Inamovilidad Laboral se entiende como aquella protección que, trae como consecuencia que los trabajadores amparados por ella, no pueden ser despedidos, desmejorados ni trasladados de sus puestos de trabajo.

Además, indica que el patrono deberá solicitar ante el inspector del trabajo de la jurisdicción, la apertura de un Procedimiento de Calificación de Falta, el cual será tramitado mediante un proceso que tiene como objeto principal que el patrono demuestre que el trabajador incurrió en la falta que se le imputa.

Lo antes expuesto concuerda con lo que se quiere dar a entender con esta investigación, ya que explica claramente la definición de la Inamovilidad Laboral y cuál es su forma de aplicación, en este caso la jurisdicción en la que se debe aperturar el Procedimiento de Calificación de Despido o Falta será ante la Inspectoría del Trabajo.

Sánchez, (2015) en su obra **“La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica”**. Realizado en la Universidad de Carabobo. Expone que la Estabilidad Laboral es el derecho de todo individuo de poseer un empleo, esta figura jurídica es una temática interesante para los estudiosos del Derecho del Trabajo, pues el legislador por medio de ella promueve en todo momento el bienestar fundamental del trabajador, lo cual implica una de las máximas aspiraciones de cualquier individuo, porque representa y expone la tutela del trabajo como defensa elemental de los intereses laborales para evitar abusos de parte del empleador cuando pone fin a la relación laboral de forma irregular y unilateral.

Lo antes expuesto tiene relación con el propósito de la presente investigación pues, tiene como prioridad hacer un análisis comparativo sobre la Estabilidad Laboral desde una perspectiva netamente jurídica, tomando en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). De esta manera, se puede evidenciar de forma más práctica los procedimientos referentes a Estabilidad Laboral y La Inamovilidad.

## **2.2. Bases Teóricas.**

De acuerdo a lo que sostiene, Arias, F. (2012), “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. 107). Las bases teóricas constituyen el centro fundamental del trabajo de investigación, pues ésta confecciona todo el trabajo. Una buena base teórica formará la plataforma sobre la cual se construye el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, sin ella no se pueden analizar los resultados, que sean apropiados o inapropiados en esta investigación.

## **La Estabilidad Laboral**

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo. Ciertamente, la estabilidad es la garantía que otorga la LOTTT contra la privación injustificada del empleo. Esta impone al patrono una limitación en cuanto a que este no puede terminar por su propia voluntad, el contrato de trabajo, ni mucho menos dejar de pagarle al trabajador el anticipo de las prestaciones e indemnizaciones legalmente previstas en la ley. Para García, J. (2012), la Estabilidad:

Protege contra el despido sin justa causa; ya no hay despido injustificado, si es justificado hay que calificarlo. La estabilidad únicamente pretende garantizar al trabajador la permanencia en su puesto de trabajo, a menos que surjan circunstancias que permitan dar por terminada la relación de trabajo. La estabilidad no estará presente en los casos de finalización de la prestación del servicio por renuncia del laborante, ni por vencimiento del término o de la obra determinada para la cual fue contratado el trabajador, ni en los casos en que el trabajo no sea permanente –Temporales, ocasionales– o cuando el trabajador no tenga la antigüedad en la empresa, establecida previamente por el legislador; tampoco gozan de la protección de la estabilidad los trabajadores de dirección.

### **Garantía de Estabilidad**

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.

### **Trabajadores amparados por la Estabilidad**

En la LOTTT se indica de forma precisa quienes son los trabajadores amparados por la estabilidad laboral, dicho de otra manera, los trabajadores que gozan de la protección que les garantiza la permanencia en sus respectivos puestos de trabajo, por lo que se diferencian en 3 grupos. Según García, J. (2012):

La LOTTT señala de manera clara quiénes son los trabajadores que tienen derecho a la estabilidad, amparados por la estabilidad; quiénes gozan de la protección que les garantizan la permanencia en sus respectivos puestos de trabajo. En este punto –sujetos titulares del derecho a la estabilidad– la LOTTT presenta una variante frente a la LOT abrogada.

En el primer grupo se encuentran aquellos trabajadores que tienen de antigüedad más del mes de servicios y mantienen una relación de trabajo a tiempo indeterminado, por lo cual una vez que el trabajador ha cumplido el primer mes de antigüedad en la entidad de trabajo, adquiere su derecho a la estabilidad. El segundo grupo lo conforman los trabajadores contratados por tiempo determinado, es decir, por el lapso de vigencia del contrato, por consiguiente al vencer el contrato en estos trabajadores cesa la protección de la estabilidad.

Por último, el tercer grupo lo constituyen esos trabajadores que son contratados para ejecutar una obra determinada, y sólo mantendrán el derecho a la protección de la estabilidad hasta que concluya la obra para la cual fue contratado. Cabe destacar, que este tipo de contrato se hace por escrito y en el mismo se establece la obra para la cual fue contratado el trabajador, de tal manera que facilite verificar si este concluyó o no la obra para la cual fue contratado. De esta manera, García, J. (2012) define los tres grupos:

El primer grupo de trabajadores que detentan este derecho, los más, está representado por aquéllos que mantienen una relación a tiempo indeterminado y que además, tienen una antigüedad superior al mes de servicios, esto es, que una vez cumplido el primer mes de antigüedad en la empresa, nace para este trabajador su derecho a la estabilidad. El segundo grupo lo constituyen los trabajadores contratados por tiempo determinado, por el lapso de vigencia del contrato; si vence el contrato, cesa la protección de la estabilidad. El tercer grupo, está constituido por aquellos trabajadores que han sido contratados para una obra determinada, y mantendrán el derecho a la estabilidad hasta tanto se concluya la obra para la cual fue contratado. Este tipo de contrato se extiende por escrito y en el mismo se establece la obra para la cual fue contratado, es decir, la tarea o función que iba a desempeñar en la obra; de esta manera resulta fácil verificar si concluyó o no la obra para la cual fue contratado.

Ésta ley expresa de manera categórica, la exclusión a los trabajadores de dirección los cuales no gozan del beneficio de la estabilidad en sus cargos, por lo cual pueden ser despedidos sin que el patrono deba llenar los requisitos que exige la ley. De la misma forma, los trabajadores de confianza fueron omitidos, así como tampoco tienen derecho a la estabilidad aquellos trabajadores con antigüedad inferior al mes de servicio.

## **Tipos de Estabilidad**

### **§ Estabilidad Relativa**

Constituye el régimen general aplicable al trabajo subordinado o dependiente, es la regla y la estabilidad absoluta es una excepción a esta regla general. Genera tan sólo el derecho a una indemnización en favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables a su patrono, o se vea privado de su empleo por causas ajenas a su voluntad.

La estabilidad relativa se diferencia de la absoluta en que la obligación del patrono de reenganchar al trabajador es de carácter facultativo, ya que puede el patrono negarse al reenganche pagando la indemnización en dinero prevista en el artículo 125 de la (LOT de 1997-Derogada). Se hace mención a los trabajadores que poseen una protección permanente, así posean 1 mes de labor en dicha entidad de trabajo, esta nace del precepto constitucional que prohíbe toda clase de despido injustificado ni desmejorar las condiciones de este trabajador. De igual forma no podrá ser despedido sin justa causa a menos que incurra una falta que establezca la ley para poder calificarlo.

### **§ Estabilidad Absoluta**

Estabilidad absoluta o propiamente dicha, que origina a 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.

Podemos decir que la estabilidad absoluta posee el mismo criterio de la Inamovilidad, ya que este trabajador para ser despedido primero debe anticipar al inspector para luego poder calificar el despido, de igual forma no puede ser ni trasladado ni desmejorado de su puesto de trabajo. Como punto importante en la nueva ley si este trabajador posee unos de los criterios del artículo 335 y 420 de la LOTTT no puede ser despedido.

### **La Inamovilidad Laboral**

La inamovilidad laboral viene a proteger a los trabajadores que gocen de fuero maternal, fuero paternal, fuero de adopción a los trabajadores durante suspensión de la relación de trabajo, tengan hijos con alguna discapacidad o enfermedad que les dificulte valerse por sí mismo, ese decreto de inamovilidad fue empleado con la finalidad de modificar las condiciones laborales de determinados trabajadores del sector privado publico, Para García, J. (2013), la inamovilidad:

La encontramos materializada en dos formas: una, para la calificación de falta; dos, para el reenganche. Pero ambas se tramitan o sustancian frente a la autoridad administrativa del trabajo. En la primera acciona el patrono, en la segunda lo hace el trabajador, como leeremos más adelante. Esta inamovilidad no se traduce en la prohibición concreta de despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo; está permitido despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo, siempre que medien una causa justa y se obtenga previamente la autorización del Inspector del Trabajo. Estos dos requisitos –causa justa y autorización previa- son elementos concurrentes, deben coexistir antes de proceder al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo.

### **Diferencias entre la Estabilidad Laboral y la Inamovilidad Laboral.**

En este punto se puede determinar las diversas diferencias que existe entre los dos temas de estudios, como lo son La Estabilidad Laboral y la Inamovilidad Laboral. Para el Abg. Pereda. W, (2013). Diferencias entre 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 en causa en un procedimiento ante la Inspectoría del Trabajo.

### **Procedimiento Utilizado en la vía Judicial en la actualidad en los casos de Estabilidad Laboral.**

En la actualidad muchos profesionales del derecho van ante los Tribunales Laborales a interponer este proceso de Estabilidad Laboral, antes el Juez de 1era Instancia del Trabajo, una vez expuesto la solicitud por motivo de Estabilidad Laboral, el Tribunal declara la Falta de Jurisdicción del juez, como bien expresa los decretos de Inamovilidad no omite la Estabilidad sino que es suspendida hasta que cese el cumplimiento del decreto, otorgándole la competencia a la Administración Publica, de conformidad con el artículo 59 del Código de Procedimiento Civil, donde es enviado a la Sala Política Administrativa, del Tribunal Supremo de Justicia para que sea consultado conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.P.C, suspendiendo completamente el proceso ante el tribunal que conoció la solicitud de Estabilidad.

En vista a los decretos de Inamovilidad, la Sala Política Administrativa del Tribunal Supremo de justicia, ratifica la sentencia del juez de 1era Instancia otorgándole la jurisdicción a las Inspectorías del trabajo quedando suspendida la Estabilidad por completo, arrojando completamente la Inamovilidad a todos los trabajadores que consagra la Ley

Orgánica del Trabajador, los Trabajadores y las Trabajadoras exceptuando nuevamente a los trabajadores de Dirección.

### **Procedimiento Utilizados por las Inspectorías del trabajo en los casos de Inamovilidad Laboral.**

1) tendrá un lapso no mayor de 30 días para que el patrono alegue la falta para justificar el despido, traslado o modificación.

2) El patrono deberá dirigir un escrito ante el Inspector del trabajo de la jurisdicción donde presta el servicio, indicando Nombre y Domicilio del solicitante y el carácter que representa, conjunto con el Nombre del trabajador, el cargo que desempeña y las causas que invoque el despido, traslado o modificación del trabajador.

3) el Inspector del trabajo dentro de los 3 días hábiles luego de su admisión, Notificara al trabajador para que comparezca al 2 día hábil siguiente luego de la notificación, la cual deberá hacer contestación a la solicitud presentada, mediante un acto de conciliación. De las mismas la no comparecencia del patrono se entenderá como el Desistimiento de la solicitud.

4) De no lograrse la conciliación se abrirá un lapso probatorio de 8 días hábiles, la cuales los 3 primeros días es para la promoción de pruebas y 5 días para la evacuación. Si el trabajador no compareciere se considerara que rechazo las causales invocadas en el escrito presentado.

5) Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán 2 días hábiles para presentar conclusiones de las mismas.

6) En un lapso máximo de 10 días el inspector deberá dictar la decisión, de esa decisión no se oirá apelación y quedando a derecho las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral antes los Tribunales Laborales competente.

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

#### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.**

**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....

Este artículo da entender que el derecho al trabajo para la sociedad es fundamental, ya que el estado deberá de garantizarle un trabajo digno a sus ciudadanos y el deber de trabajar, para cubrir las necesidades principales a nivel familiar.

#### **Ley Orgánica del Trabajo. Año 1997- Derogada.**

**Artículo 112.** Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

**Artículo 113.** Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular.

**Artículo 116.** Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa....

**Artículo 117.** Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que dé su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convenio del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso....

**Artículo 118.** Si la calificación no debiere decidirse sin pruebas, el término para ellas será de tres (3) días hábiles para promoverlas y de cinco (5) días hábiles

para evacuarlas. La decisión la dictará el Juez dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

**Artículo 119.** Las partes pueden solicitar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio, que el Juez se constituya con asociados para dictar la decisión interrumpida.

En la antigua **Ley del Trabajo de 1997** en sus artículos antes mencionados se puede evidenciar el proceso que existía para ese entonces, cuando se hablaba de estabilidad o de las calificaciones de despidos, se podía apreciar un mecanismo mucho mas accesible y eficaz al momento que los profesionales del derecho lo aplicaran. Siendo estos artículos derogados por la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores.

## **Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las trabajadoras. (2012)**

### **Artículo 85**

#### **Estabilidad**

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**

#### **Garantía de estabilidad**

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...

### **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....

**Artículo 89** Procedimiento de estabilidad 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.

**Artículo 94** Inamovilidad 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...

**Artículo 418** Definición de fuero sindical o inamovilidad laboral Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo...

**Artículo 420** Protegidos por inamovilidad Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral: 1.- Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto...

Para el **2012**, fue **derogada la Ley del Trabajo de 1997** y creando **la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras** entrando en vigencia en ese mismo año, se pudo observar que fueron modificados ciertos artículos de la ley del trabajo, en beneficios de los trabajadores, pero para los que ejercen la materia Laboral se encontraron con ciertas algunas confusiones.

Mediantes los diversos decretos que fueron surgiendo a través de los años, se fueron empleando ciertas aplicaciones para interpretar la LOTTT, por ejemplo lo que en un principio era por vía judicial, ahora es por vía administrativa. Como en el caso de los trabajadores de dirección que nuevamente son excluidos de la Ley y de los decretos presidenciales de Inamovilidad Laboral.

**Decreto N° 1.472, publicado en la Gaceta Oficial N° 37.298 de fecha 05 de octubre de 2001. Inamovilidad Laboral Especial.**

Se establece como cláusula irrenunciable en beneficio de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre del presente año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical. En consecuencia, no podrán ser despedidos ni despedidas, sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con los procedimientos previstos en los artículos 453 y 454 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**Decreto N° 2.158, Publicado en Gaceta Extraordinaria Nro. 6.207 de fecha 28 de Diciembre de 2015. Extensión de la Inamovilidad Laboral Especial.**

**Artículo 1°.** Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene por objeto proteger la estabilidad del proceso social del trabajo y el libre ejercicio del derecho a la participación de los trabajadores y trabajadoras desde las entidades de trabajo...

**Artículo 2°.** Se ordena la inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras por un lapso de tres (3) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, en consecuencia y como garantía de la estabilidad en el proceso social de trabajo...

**Artículo 5°.** Los trabajadores y trabajadoras amparados no podrán ser despedidos, despedidas, desmejorados, desmejoradas, trasladados o trasladadas sin justa causa calificada previamente por el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto...

**Artículo 6°.** En caso de que algún trabajador o trabajadora sea despedido o despedida sin justa causa, podrá ejercer dentro del lapso correspondiente su derecho a la protección mediante las acciones establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras...

Se puede determinar que este decreto presidencial extendido por 3 años para la inamovilidad laboral especial, sigue protegiendo a los trabajadores tanto del sector privado como los del sector público, como en reiterados decretos en materia de inamovilidad laboral, siguen otorgándole la jurisdicción a las Inspectorías del trabajo de Venezuela. También podemos observar que mediante estos decretos deja sin efectos ciertos artículos de la

LOTTT, dejando con fuerza de ley este decreto presidencial para los trabajadores y trabajadoras de Venezuela.

### **Base Jurisprudencial.**

#### **Tribunal Noveno de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo.**

**Parte Actora:** Ciudadano Wilson Armando Ochoa Medina.

**Parte Demandada:** BridgestoneFirestone Venezolana, C.A.

**Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia.**

**Expediente: N°17-0804**

**Sentencia: N° 019 de 17-01-2018**

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

**Calificación de despido.** Es el procedimiento que podría incoar el trabajador amparado por el decreto de inamovilidad laboral y que haya sufrido un despido injustificado. En efecto, cuando el empleado es víctima de lo expresado, la ley lo faculta para intentar acciones (laboral y penal) en contra de su patrono.

**Derecho Laboral:** Es la disciplina o rama del Derecho que regula las relaciones jurídicas que se producen como consecuencia de las relaciones laborales o de trabajo entre los empleadores o patronos y los trabajadores.

**Entidad de Trabajo:** Se entenderá como "Entidad de Trabajo" las siguientes menciones laborales: la Empresa o unidad de producción: de bienes o servicios cuyo objeto es realizar una actividad económica de cualquier naturaleza independiente de su modalidades o importancias.

**Empleador:** es definido por la L.O.T. en su artículo 49, como la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

**Estabilidad Laboral:** Es el derecho del trabajador a conservar su puesto de empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes, a no ser por alguna causa taxativamente determinada.

**Inamovilidad Laboral:** Los trabajadores que gozan de inamovilidad no pueden ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin que el órgano competente lo autorice, debiendo existir una causa justificada para ello.

**Inspectoría del Trabajo:** Es el órgano de la administración pública que se encarga del trámite de procedimientos laborales, en vía administrativa.

**LOTTT:** Es la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras. Un instrumento nacido del debate, la discusión y consulta con las bases de la clase trabajadora de todos los sectores productivos.

**Trabajador:** Es toda persona que cumple con un esfuerzo físico o intelectual, con la finalidad de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre e resultado.

**Trabajo:** Ha sido entendido por el diccionario jurídico de Cabanellas, como aquel esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción y obtención de la riqueza, esfuerzo que es susceptible de valoración económica, bien sea por la tarea realizada, por el tiempo usado, o por el rendimiento.

**Jurisdicción:** Es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes. La jurisdicción es utilizada para designar el territorio (Estado, Municipio, Región o País), sobre el cual esta potestad es ejercida.

**Competencia:** Es el modo o manera como se ejerce esa jurisdicción por circunstancia concretas de materia, cuantía, o territorio imponiéndose por tanto a una competencia, por necesidades de orden prácticos y la facultad que tiene el juez para conocer en un asunto dado, como también el conflicto que puede existir por razón de competencia.

**Vicio procesal:** El vicio se produce cuando se afecta la esencia del acto jurídico, en cuyo caso decimos que el acto está viciado de nulidad absoluta de fondo.

**Reenganche:**Corresponde a aquel procedimiento aplicado por la inspección del trabajo para reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, a fin de restituirle los derechos que hayan sido vulnerados ante un despido por parte del patrono que sea calificado como injustificado.

**Salarios Caídos:** Son una sanción que protege al empleado cuando es despedido injustificadamente; cuando el empleado demanda, el patrón debe pagarle “sueldos caídos” durante todo el tiempo que dure el juicio.

**Fuero Laboral:** Es una especial forma de protección que establece la ley para ciertos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en un especial estado de vulnerabilidad y que consiste fundamentalmente en que aquéllos no podrán ser despedidos, sino previa autorización judicial por alguna de las causales que dispone la ley.

**Tribunales Laborales:** Es el lugar donde los jueces administran justicia, con la finalidad de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla, eficaz y gratuita.

**Estabilidad Absoluta:** La Estabilidad Absoluta es una protección de carácter especialísima y temporal que tiene el trabajador de permanecer en su puesto de trabajo y no poder ser despedido, ni trasladado, ni desmejorado sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

**Estabilidad Relativa:** La Estabilidad en el trabajo es una protección de carácter general y permanente, dirigido a los trabajadores que no sean de dirección y que tengan más de un (1) mes al servicio de un patrono, los cuales no podrán ser despedidos sin una justa causa.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo de Investigación.**

En todo proceso de investigación se hace imprescindible indagar en diversas fuentes, puesto que con ellas se obtendrán los datos necesarios para el desarrollo de la misma, y a su vez en ellas se encuentra información sustancial del objeto de estudio. Por su parte, Arias F. (2012), define:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p.27).

Por otra parte, se pretende hacer una Investigación Bibliográfica que permita sustentar los temas del derecho laboral, como lo son la Estabilidad Laboral y la Inamovilidad Laboral, a modo de buscar información sugerente relacionada en la materia y obtener buenos resultados para dicha investigación. De esta forma, Rodríguez M. (2013) define que:

La investigación bibliográfica permite, entre otras cosas, apoyar la investigación que se desea realizar, evitar emprender investigaciones ya realizadas, tomar conocimiento de experimentos ya hechos para repetirlos cuando sea necesario, continuar investigaciones interrumpidas o incompletas, buscar información sugerente, seleccionar los materiales para un marco teórico, entre otras finalidades.

#### **3.2. Fases de la Investigación.**

La investigación se desarrolló mediante un proceso secuencial, a través del cual se ejecutan una serie de etapas que mediante la incorporación de procedimientos y procesos se

logra cumplir el objetivo de manera satisfactoria. Sabino C. (1999), define la fase metodológica como:

El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionado directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones a cerca de la temática abordada en la investigación.

De esta manera, las fases de la investigación, son todas aquellas etapas que deben realizarse teniendo apoyo en los trabajos previos con el fin de ampliar y profundizar el conocimiento de la naturaleza de la investigación por medio de una serie de instrumentos de recolección de datos que permitan la materialización del objetivo. La investigación se desarrolló mediante tres fases que se describen a continuación:

**Fase I.** Evaluar la estabilidad laboral como protección a los trabajadores ante los Tribunales del Trabajo.

En esta fase se procura evaluar la ley tal donde se aplicaba o se aplica la estabilidad laboral como protección a los trabajadores ante los tribunales laborales. Hoy en día se puede determinar que no hay estabilidad para los trabajadores sino inamovilidad, ya que esta inamovilidad busca como objetivo principal resguardar el puesto de trabajo de cada individuo que labore para una entidad de trabajo determinada, que si bien podemos decir que estos trabajadores incurren en una falta los tribunales no tendrán jurisdicción para conocer de esos procesos y quien podrá brindarle cierta protección seria la inspectoría del trabajo.

**Fase II.** Estudiar los efectos de la Estabilidad Laboral incluida en el Decreto Presidencial de Inamovilidad ante los Tribunales Laborales.

Con la siguiente fase se pretende revisar y estudiar los efectos de la Estabilidad Laboral al ser incluida en el Decreto Presidencial de Inamovilidad una vez establecido ante los

Tribunales Laborales. Aunado a los aspectos antes mencionados se puede evidenciar que también son excluidos de los decretos Presidenciales de Inamovilidad Laboral Especial los trabajadores de Dirección, donde el ejecutivo Nacional conjunto con el TSJ deberá de crearle beneficios a estos trabajadores ya que nuestra Carta Magna no hace la exclusión de esos trabajadores de Dirección, puede dar entender que también debe de poseer de los mismo beneficios que los otros trabajadores como lo determina la ley.

**Fase III.** Indicar el procedimiento a seguir a los trabajadores que gozan de Estabilidad si son despedidos sin justa causa.

Para finalizar, con ésta tercera y última fase se busca poder indicar a los trabajadores que gozan de Estabilidad, cuál es el procedimiento a seguir en el caso de ser despedidos de sus puestos de trabajo sin justa causa. Dicha Jurisdicción perteneciente a la inspectoría del trabajo encargado de llevar este proceso mediante un inspector del trabajo deberá cumplir de manera eficaz el procedimiento para que estos trabajadores que fueron despedido sin justa causa, sean reenganchados en sus puestos de trabajos sin obtener conflictos ni desmejora alguna. Siendo este uno de los objetivos más cotidiano en la sociedad.

### **3.3 Fuentes de Conocimientos Jurídicos.**

Las fuentes Utilizadas en dicha investigación fueron:

§ La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

§ Ley del Trabajo (1997).

§ Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.(2012).

- § Varela J. (2013), Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (Análisis Comparativo con la LOT 1997).
  
- § Jurisprudencia del Tribunal 10mo de Sustanciación, Mediación y Ejecución del trabajo de la Circunscripción judicial del estado Carabobo, sede Puerto cabello.
  
- § Doctrinas bajadas de la Web.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES**

Al comenzar la investigación del presente trabajo su finalidad era analizar La Suspensión de la Institución en materia de Estabilidad Laboral y su Procedimiento ante los Tribunales del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, sede Puerto Cabello, en vista de los diversos decretos de Inamovilidad anunciados por el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela empleados a través de los años. Del mismo modo la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras deja muy claro cuáles son los trabajadores que gozan de Estabilidad, siendo la Inamovilidad quien arroja completamente la Estabilidad, dándole más privilegios a ciertos trabajadores del sector público y privado.

A través de los decretos de Inamovilidad laboral Especial, hubo un cambio en el proceso, la cual le otorgan nuevas atribuciones y funciones a las inspectorías del trabajo como órgano administrativo para conocer del tema a estudiar. No es un secreto que en Venezuela hablar de estabilidad laboral y de inamovilidad laboral es un total descontrol, ya que las inspectorías del trabajo están colapsadas por los diversos reclamos que presentan día a día, el cual no les permite que las decisiones emanadas de esta institución sean de manera precisa y eficaz, antes los tribunales del trabajo de Carabobo, se han evidenciado ciertas providencias que presentan vicios por no tener una buena fundamentación jurídica e incluso hasta errores de forma, también se conocen casos donde hay funcionarios que no cumplen con una estructura de estudio avanzada para ejercer los cargos y esto acarrea descontrol dentro esa institución.

Podemos hacer referencia a los Tribunales del Trabajo de la Circunscripción Judicial de Carabobo, laboran funcionarios con altos conocimientos y mayor desempeño que podemos decir son excelentes profesionales del derecho, donde sus respuestas son oportunas, con la finalidad de obtener un proceso efectivo de dar a cada uno lo que le corresponde. Con una celeridad procesal bastante eficaz y responsables para quienes ejercen día a día en este Circuito Judicial Laboral.



Para concluir, en los Tribunal Laborales de Carabobo conocieron del procedimiento de Estabilidad, los más comunes fueron Calificaciones de despidos, Reenganches conjuntos con el pago de salarios caídos. No obstante para el 2012 estos Tribunales dejaron de conocer de esos procesos, dejando sin efectos todas actuaciones que se habían elaborado para esa fecha y los jueces de S.M.E, se pronunciaron al respecto declarando su falta de Jurisdicción en la materia.

### **Conclusión 1:**

Se puede llegar a la conclusión que a través del Ministerio del Poder Popular del Trabajo, se creen espacios informativos en cada entidad de trabajo y orientar a la sociedad trabajadora conjuntos con los patronos, realizando charlas a nivel laboral, para que estos trabajadores cuiden sus puestos de trabajos con mayor responsabilidad y se evitaría un proceso tedioso por las inspectorías del trabajo.

Si es de conocerse un caso que sea grave y que amerite abrir un proceso he ir por esa sede Administrativa, donde la parte afectada exponga sus alegatos que lo motivo llegar a esta vía.

### **Conclusión 2:**

De lo antes expuestos se puede determinar que en su efecto se puede despedir un trabajador que goce de Inamovilidad, siempre y cuando el patrono le plantee la solicitud ante el inspector del trabajo para que pueda calificar el despido, siempre y cuando el órgano administrativo de la jurisdicción le autorice la calificación, tal cual como lo consagra la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras.

### **Conclusión 3:**

De no haber un hecho de convicción que justifique el despido sin justa causa, no podrá ser ni modificado, ni desmejorado de su puesto de trabajo de la cual será nulo cualquier tipo de procedimiento que el patrono pueda ejercer en su contra, quiere decir que aunque la estabilidad este suspendida goza de una inamovilidad laboral hasta el momento que este decreto cumpla su lapso establecido. De igual forma la ley les brinda una protección a los trabajadores.

## **RECOMENDACIONES**

En base los efectos encontrados en este trabajado de investigación, se proponen las siguientes recomendaciones, en aplicación de la Suspensión de la Estabilidad Laboral antes los Tribunales de Trabajo y sus relaciones con los Decreto de Inamovilidad Laboral Especial.

Al momento de ejercer algún tipo de acción que tenga que ver con la estabilidad laboral, se recomienda a los profesionales del derecho tener conocimientos de los Decretos de Inamovilidad Laboral establecidos por el Ejecutivo Nacional, en vista que al momento de realizar algún tipo de solicitud lo interponga en la institución no adecuada para conocer de la materia. Esto conlleva a retardos procesales, perdidas de materiales e incluso perdida de dinero.

Por otra parte, se puede observar el descontento económico que atraviesa el país, donde muchos patronos están disminuyendo sus empleados por no tener buenos resultados a nivel empresarial, también se puede percibir la cantidad de ciudadano donde dejan sus puestos de trabajo por no obtener buenos ingresos salariales que no les permite cubrir sus necesidades esenciales.

Por ultimo este descontento conlleva, a los despidos masivos por las inspectorías del trabajo y retardos en los procesos, aunque la administración de Justicia sea gratuita tiene desventajas para las partes si en dado uno de ellos no tiene la decisión a su favor, tendría que generar otros gastos sin saber qué tiempo pueda durar el juicio ante la vía judicial.

### **Recomendación 1:**

Se les recomienda a los trabajadores de las diversas entidades de trabajos que los incentiven con charlas de formación laboral que tenga que ver con los decretos de inamovilidad ya que muchos de ellos no poseen informaciones claras en el asunto. Por ende muchos de estos trabajadores son despedidos sin justa causa o faltan a las entidades en virtud que gozan de una protección de Inamovilidad Laboral.

### **Recomendación 2:**

Se tienen que fomentar nuevos criterios en los decretos de Inamovilidad, donde no solo el beneficio sea para el trabajador, sino también para el patrono ya que el es el débil jurídico en este aspecto. Existen trabajadores que tienen un ciertos tiempo en las empresas buscan crear conflictos que perjudica al patrono y como existe el decreto de Inamovilidad muchos de estos patronos temen despedir sus empleados ya que la ley los ampara en ciertas circunstancias.

Por otra parte, Regresar la jurisdicción a los Tribunales Laborales en vista que su proceso es mucho más rápido y concreto, gracias a la resolución alternativa de los conflictos que poseen los jueces al momento de sentenciar.

Se puede evidenciar que el 70% de las solicitudes que empiezan por las inspectorías del trabajo, terminan en la Vía Judicial “ Tribunales del Trabajo” teniendo este órgano la autonomía para exigir y hacer cumplir lo que se debe en vista a la facultad que le otorga la ley y el Tribunal Supremo de Justicia a los jueces de Venezuela.

### **Recomendación 3:**

Para el Circuito Judicial los Tribunales del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, se recomienda que sigan aceptando funcionarios con mayor capacidad a nivel de profesional, para que tengan un buen desempeño en sus puestos de trabajo. Para la Unidad de Recepción y distribución de documentos, se pide que los futuros admitidos al circuito judicial sean personas con conocimientos jurídicos y profesionales en la materia, para el momento que llegue una solicitud bien sea de estabilidad o inamovilidad puedan aclarar las confusiones que puedan tener los abogados al momento de llevar sus escritos.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **Impresas**

Balestrini, Mirian (2013). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. 1era Edición. Caracas. Consultores Asociados. Servicio Editorial.

### **Leyes**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (G.O. No. Extr. 5.908 de 19/2/2009).  
Ley Orgánica del Trabajador, Los Trabajadores y las Trabajadoras (G.O. Extr. N° 6.076 7/5/2012).

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (G.O. N° 37.504 de 13/8/2002).

Ley Orgánica del Trabajo (G.O. N° 5.152 de 19/06/1997) Derogada.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (G.O. N° 37.298 de 5/10/2001).

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (G.O. Extr. N° 6.207 de 28/12/2015).

Varela & Asociados, S.C (2013). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Análisis comparativo con la LOT 1997)*.

Código de Procedimiento Civil. (G.O. Extr. N° 4.209 de 18/09/1990).

### **Electrónicas**

García Vara (2013). *Estabilidad y la Inamovilidad* [Artículo en la web] Disponible en la página web(<http://juangarciavara.blogspot.com/2013/04/la-estabilidad-y-la-inamovilidad-su.html>).

Yajure (2013). *Derecho Laboral* [Artículo en la web] Disponible en la página web (<http://selvamyajure.blogspot.com/2013/03/derecho-laboral.html>).