

ESTABILIDAD E INAMOVILIDAD LABORAL EN VENEZUELA



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS Y TRABAJO DE GRADO**

ESTABILIDAD E INAMOVILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

**Autores: Morey Muñoz William José
C.I. N° 21.217.550
Muñoz Muñoz Ronald Rafael
C.I. N° 19.108.375**

SAN DIEGO, ENERO 2019



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS Y TRABAJO DE GRADO**

ESTABILIDAD E INAMOVILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor académico: **Abg. EDUARDO RIVERO, C.I.V-5.409.412**

SAN DIEGO, ENERO 2019

DEDICATORIA

Primordialmente a Dios todopoderoso por ser nuestra luz en la trayectoria de la carrera y llenarnos de bendiciones, permitirnos salud y vida para lograr tan anhelada meta.

A nuestra madre María Muñoz quien nos dio la vida y nos apoya en todos nuestros propósitos.

A nuestra abuela Amanda Muñoz a quien agradecemos nuestra crianza y nos motivó a no desmayar en ningún momento.

A nuestras esposas Madelein de Muñoz y Solmaira de Morey, quienes son ese apoyo a diario en nuestras metas a lograr.

A nuestras hermanas betzabeth muñoz y Elizabeth morey a quienes amamos y agradecemos esa motivación para superarnos cada día.

A nuestros hijos Ronald Muñoz, Oriana Morey, oriannys Morey y Gabriel Morey porque son el motor de nuestra motivación.

A todos nuestros compañeros de trabajo demostrándoles que todo lo que una persona se propone, lo puede conseguir.

Ronald-William

AGRADECIMIENTO

A Dios primeramente por darme vida y salud para salir adelante en todo momento y ser nuestro guía día a día.

A nuestra madre Aracelis Muñoz quien nos motivó en todo momento a no desmayar en el transcurso de toda la carrera.

A nuestro tutor Eduardo Rivero, por sus valiosos aportes a este trabajo de grado y su ayuda constante.

A nuestras esposas Madelein de Muñoz y Solmaira de Morey por ser ese impulso fundamental de comprensión y motivación día a día para cumplir esta meta.

A todos nuestros compañeros de estudios, en especial a Arianna Carrasquero quien como guía de grupo nos llevó siempre informados de cada asignatura pendiente.

A nuestros compañeros de ruta, Gaby, Isbelia, Jhoniela, María, Marian, Andrés, Freddy, en especial a nuestro amigo incondicional Johel.

A las abogadas María Lorena Hernández, María Guevara, Carmen Rangel y Bitnie Quevedo por su apoyo, motivación e interés que la culminación en nuestra meta.

A todos los profesores de la escuela de derecho de la Universidad José Antonio Páez, por sus valiosos aportes, amor, dedicación y cariño al impartir las clases.

A todos Gracias...

Ronald-William



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS Y TRABAJO DE GRADO**

ESTABILIDAD E INAMOVILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Autores: Ronald Muñoz y William Morey

Tutor Académico: Abg. Eduardo Rivero

Fecha: Enero, 2019

RESUMEN

El trabajo de grado referido a la Estabilidad e Inamovilidad Laboral en Venezuela está orientado a comparar las mejoras realizadas en el cambio de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1.997 y el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.076 Extraordinaria del 7 de mayo de 2012, en cuanto a ese Derecho que tiene cada trabajador o trabajadora a no ser despedidos o despedida, trasladado o trasladada, desmejorado o desmejorada en sus puestos de trabajo, así como a la restitución de la situación jurídica infringida de los trabajadores y trabajadoras que son despedidos ilegalmente, a través del procedimiento de Reenganche y pago de salarios caídos. Pudiendo visualizar las mejoras en cuanto a este procedimiento, con las facultades otorgadas al Inspector ejecutor o Inspectora ejecutora de Reenganche, utilizando la fuerza pública si es necesario en caso de desacato del patrono o patrona al Reenganche del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, estableciendo la responsabilidad de colocarlo a la orden del Ministerio Público. La presente investigación nos permitió determinar los despidos realizados ilegalmente por el patrono o patrona, y los despidos calificados por el inspector del trabajo.

Descriptores: estabilidad, inamovilidad, procedimiento de reenganche, calificación de despidos, desacato.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivos del Estudio.....	3
1.3.1. General.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Alcances.....	4
1.5. Justificación del Estudio.....	4
1.6. Factibilidad.....	4
II MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	5
2.2. Bases Teóricas.....	7
2.3. Bases Legales.....	8
2.3.1. Estabilidad Laboral.....	8
2.3.2. Protección Especial de Inamovilidad.....	9
2.3.3. Fueros de Inamovilidad Laboral.....	11
2.3.4. Procedimiento para el Reenganche.....	13
2.3.5. Despido durante el procedimiento.....	15
2.4. Definición de Términos.....	16
III FASES METODOLOGICAS	
3.1. Tipo de Investigación.....	19
3.2. La técnica usada o implementada.....	20
3.2.1. Técnicas de investigación documental.....	20
3.2.2. Técnica de análisis.....	21

3.3. Fases de la Investigación.....	21
3.3.1. Fase I. Comparar las mejoras establecidas en el cambio de una Ley a otra en cuanto a la Estabilidad e Inamovilidad.....	21
3.3.2. Fase II. Evaluar que vicios se observan en el procedimiento en la restitución de los derechos infringidos a los Trabajadores (procedimiento de Reenganche)	21
3.3.3. Fase III. Aportar mejoras importantes como la reforma del Reglamento de la LOT a la LOTT.....	22
3.4. Fuentes de Conocimiento Jurídico.....	22

IV

IV RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Resultados del Estudio.....	23
4.2. Conclusiones.....	29
4.3. Recomendaciones.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	31

INTRODUCCIÓN

La Estabilidad Laboral y la Inamovilidad Laboral constituyen la fundamental garantía de trabajo de los trabajadores y trabajadoras en la permanencia en sus puestos de trabajo, garantizados por el ordenamiento jurídico. Proyectando sus garantías a ciertas categorías de trabajadores y trabajadoras.

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo, si no hay una causa que justifique la terminación de la Relación Laboral, el patrono o patrona no podrá hacerlo. Esta causa para despedir al trabajador o trabajadora se debe participar ante el juez de sustanciación, mediación y ejecución de su jurisdicción.

La Inamovilidad laboral es el derecho de cada trabajador o trabajadora a no ser despedidos o despedidas, trasladados o trasladadas, desmejorados o desmejoradas en sus puestos de trabajo, sin una justa causa previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El Reenganche es la garantía para los trabajadores y trabajadoras a que se les restituya el derecho de reincorporación a sus puestos de trabajo y pago de sus salarios caídos. Este derecho se aplica tanto en la Estabilidad laboral, así como a la inamovilidad laboral, pero, en cada uno de manera distinta y en entes de manera distinta. En la Estabilidad Laboral se ejerce ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y en la Inamovilidad Laboral se ejerce ante un Inspector del Trabajo.

La entrada en vigencia del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.076 Extraordinaria del 7 de mayo de 2012, se generaron ciertas mejoras en cuanto a la Estabilidad Laboral y la Inamovilidad Laboral, aunado a eso al Procedimiento de Reenganche se le dio fuerza a la ejecución de este, ya que si el patrono o patrona se negare a cumplir tanto en la Estabilidad, como en Inamovilidad, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad. Estableciéndose responsabilidad penal por dicho desacato.

En el presente trabajo mostraremos lo referente a lo anteriormente mencionado el en cual ilustraremos sobre las mejoras realizadas a la ley orgánica del trabajo y a lo que se puede mejorar a futuro, lo cual de acuerdo al principio progresivo de la Ley debemos apoyarnos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

Durante la vigencia de Ley Orgánica del Trabajo del año 1.997 se establecían beneficios en cuanto a la Estabilidad e inamovilidad de los trabajadores, a los cuales no se les podía despedir, trasladar ni desmejorar en sus puestos de trabajo sin previa calificación del inspector del trabajo. Y si fuese el despido, traslado o desmejora sin previa calificación, el inspector previa solicitud del trabajador, y de acuerdo a las formalidades de Ley, ordenaba el Reenganche del trabajador y el pago de los salarios caídos. Con la entrada en vigencia del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores del 7 de mayo de 2012, esta situación cambió radicalmente, ahora en el derecho a la Estabilidad se estableció menos tiempo para que un trabajador o trabajadora sean contratados a tiempo indeterminado, en la inamovilidad se establecieron más tiempo para el padre o madre después del nacimiento del hijo o hija, también se le dio derecho al trabajador o trabajadora a decidir si aceptaba o no el despido por una indemnización adicional equivalente a las prestaciones sociales, caso el cual, en la LOT el patrono podía prescindir de los servicios de cualquier trabajador, y si el patrono persistía en despedirlo al momento de Reenganche, solo pagaba una cantidad extra.

Ahora con la LOTTT el Inspector o inspectora del trabajo del Trabajo al recibir la solicitud de Reenganche y pago de salarios caídos, verifica las formalidades de Ley y ordenará el Reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir, para lo cual se trasladará con el trabajador afectado para proceder con el Reenganche ordenado, 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.

1.2. Formulación del Problema

Con la entrada en vigencia del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.076 Extraordinaria del 7 de mayo de 2012, se incorporaron nuevas modificaciones lo cual generan situaciones jurídicas tanto para los trabajadores o trabajadoras y patrono o patrona, extendiendo el derecho del trabajador o trabajadora a permanecer en su puesto de trabajo, y creando una responsabilidad penal ejecutada por el inspector o inspectora de ejecución de inspectoría del trabajo para el patrono o patrona de no cumplir con la orden de Reenganche. Pero, es la ayuda de la fuerza pública la que hará que el patrono o patrona cumpla con la restitución de la situación jurídica infringida.

1.3. Objetivos del Estudio

1.3.1 Objetivo General

Comparar la Ley Orgánica del Trabajo derogada y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (actual) entrada en vigencia el 7 de mayo del 2012, en lo que se refiere a la Estabilidad, Inamovilidad y la efectiva reincorporación a los puestos de Trabajo de los Trabajadores los Trabajadores son despidos ilegalmente.

1.3.2. Objetivos específicos

- Comparar las mejoras establecidas en el cambio de una Ley a otra en cuanto a la Estabilidad e Inamovilidad.
- Evaluar que vicios se observan en el Procedimiento en la restitución de los derechos infringidos a los Trabajadores (procedimiento de Reenganche).
- Aportar mejoras importantes como la Reforma del reglamento de la LOTTT.

1.4. Alcances

Con las mejoras que trajo consigo el Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores del 7 de mayo de 2012, se deben analizar que tanto influyen dichas mejoras, tanto para el empleador o empleadora y para los trabajadores y trabajadoras, visualizando que cada modificación que se le haga a la Ley, sea en mejora para los trabajadores y trabajadoras en lo que respecta a Estabilidad, Inamovilidad y el procedimiento de Reenganche. Observando si estas medidas son suficientes para hacer efectivo la providencia administrativa de Reenganche del Inspector o Inspectora del trabajo.

1.5. Limitaciones del Estudio

El presente trabajo confrontó limitaciones por los pocos antecedentes en la recopilación de material teórico en cuanto al procedimiento de Reenganche, donde se podría evidenciar la actuación de la fuerza pública en dicho procedimiento. Donde actualmente no se evidencia que un patrono o patrona esté cumpliendo condena establecida por desacato a una orden administrativa del inspector o inspectora del trabajo.

1.6. Factibilidad

La factibilidad de esta investigación viene dada principalmente con el fin de visualizar la eficiencia en la práctica, del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras, y que en la actualidad no se verifica que un patrono o patrona haya sido detenido por desacato, al no cumplir la providencia administrativa que dicta el Reenganche y pago de salarios caídos, por el inspector o inspectora del trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

En la presentación de los siguientes antecedentes se busca aprovechar las teorías existentes con el problema con el fin de estructurar el marco referencial, ya que el mismo debe estar relacionado con la problemática planteada.

En Venezuela, la Ley del Trabajo de 1928 constituye el punto de donde arranca nuestros cimientos en materia de derecho del trabajo, Más tarde para el 29 de febrero del año 1936 fue creada la ley del trabajo que derogó la anterior el cual fue inspirada en la ley federal de la Republica de México del 18 de agosto de 1831, y en el código del trabajo de la Republica de Chile del 13 de mayo del mismo año.

La ley del trabajo de 1936 fue la primera en citar la palabra “sindicato”, y el reconocimiento expreso de los derechos de asociación, de contratación colectiva y de derecho a huelga, el cual la ley de 1928 había silenciado en lo absoluto.

Un equivalente a lo que hoy conocemos como inamovilidad laboral, el artículo 121 de la mencionada ley garantizaba el empleo de las mujeres embarazadas. A los ocho años de haber sido creada la ley del trabajo de 1936 se le hizo su primera reforma en el cual uno de sus aspectos fue adoptar las normas fiscalizadoras del movimiento sindical, en ello estaba el fuero de inamovilidad en favor de los directivos sindicales con prohibición de reelegirlos por más de dos años.

Posteriormente el Constituyente de 1961 reconoció que el ejercicio de los derechos de los dirigentes sindicales requería protección de la máxima norma, motivo por el cual estableció en su artículo 91, la inamovilidad de los promoventes y de las juntas directivas del sindicato.

El 19 de junio de 1997 en su Gaceta Oficial 5.152 se extendió el disfrute de la inamovilidad laboral a un mayor grupo de trabajadores, mediante la ampliación de los supuestos de hecho vinculados con el derecho colectivo de trabajo y del derecho de cada trabajador a no ser despedido cuando se encuentren de reposo o en estado de gravidez.

La LOT constituye un marco normativo a distintos casos en el cual los trabajadores gozan de inamovilidad laboral, como en el caso de la trabajadora que adopta a un niño, niña o adolescente.

Entre las mejoras que tuvo, estableció el procedimiento administrativo de reenganche y pago de salarios caídos, el cual es el procedimiento para reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo y pago de los beneficios dejados de percibir, el cual fue removido sin previa autorización del inspector del trabajo.

El Constituyente en 1999 enfatizó de que un despido de un trabajador que goce de inamovilidad laboral es nulo, y que el sindicato y miembros de su directiva gozan de Inamovilidad Laboral.

El Presidente Hugo Chávez en su primer mandato decretó con el número 1.472 la medida de Inamovilidad el 28 de abril de 2002. donde se estableció que “los trabajadores amparados por la inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa calificada por la Inspectoría del Trabajo. En el caso de que un trabajador sea despedido, trasladado y desmejorado, sin justa causa o sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho ante el Inspector del Trabajo”. decreto que año a año fue promovido dándole continuidad para proteger los puestos de Trabajo a cada Trabajador, hasta el 7 de mayo 2.012 mediante el cual el fallecido presidente por una Ley Habilitante creo la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial 6.076. por medio de esta Ley se establecieron diferentes mecanismos de protección a los trabajadores y trabajadoras, entre ellos el reconocimiento del trabajo de las amas de casa, la Inamovilidad de las mujeres en estado de gestación, la facultad del trabajador de poner fin a la relación laboral en acuerdo con el patrono y tener derecho a una indemnización doble, entre otros derechos.

El actual Presidente NICOLÁS MADURO el 29 de diciembre de 2.015 mediante decreto por emergencia económica publicó decreto número 40.818 extendiendo la Ley de Inamovilidad y Estabilidad Laboral de los Trabajadores por tres años (2016-2018).

En conclusión, la inamovilidad laboral es una garantía de protección a ciertos trabajadores que gozan de determinadas situaciones que están vinculadas con los fines del Estado, quienes no pueden ser despedidos, trasladado ni desmejorado sin la autorización del inspector del trabajo.

2.2. Bases Teóricas

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela contempla en su capítulo V titulado **Los Derechos Sociales y de las Familias** específicamente en el artículo 87, el estado adoptará medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. El fin del Estado es fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

Nuestra constitución en su artículo 89.1 y 89.4 nos refleja que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecieron los siguientes principios:

Art. 89.1 CRBV Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Dando a entender este principio que la ley debe ir en el sentido de la mejora para los derechos y beneficios de los trabajadores. Dándose el caso de que se llegase a dictar una ley que reste beneficios e impida ejercer el libre derecho de los trabajadores y trabajadoras sería nula dicha ley.

Art. 89.4 CRBV Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la constitución y no generará efecto alguno. A través de dicha disposición nos resalta que cuando el patrono quiera actuar sin apearse a la ley en contra de un trabajador o trabajadora, dicho acto no tendrá validez alguna.

De acuerdo con Las atribuciones y obligaciones del presidente o presidenta de la República, consagrada en el artículo 236 ordinal 8 de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela mediante el cual dicho presidente puede decretar mediante ley habilitante, leyes con rango, valor y fuerza de ley. Dicha habilitante le permitió al presidente Hugo Chávez decretar el 7 de mayo de 2.012 la ley orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. Pudiendo hacer mejoras en el procedimiento de restitución de los derechos infringidos al trabajador, protección a la inamovilidad de dichos trabajadores y

trabajadoras mediante la fuerza de ejecución de la providencia administrativa y las sanciones que acarrearán los patronos por cometer actos contrarios a la constitución y a las leyes.

Uno de los avances primordiales es la protección al trabajo como hecho social, buscando la supervivencia de la fuente de empleo.

2.3. Bases Legales

La inamovilidad constituye un derecho primordial para la base fundamental familiar ya que garantiza el no despido, traslado, ni desmejora de ningún trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo. Podemos diferenciar la inamovilidad en tres (3) puntos de vista:

En primer lugar, con relación al puesto individual de trabajo, en segundo lugar, con relación a una circunstancia eventual, y en tercer lugar con relación a los actos realizados por los trabajadores.

2.3.1 En relación al primer lugar tenemos que gozan de Estabilidad Laboral según el artículo 87. LOTTT.

- los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio. (En la Ley Orgánica del trabajo de 1.997 se establecía a partir de tres meses).
- Los trabajadores y las trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
- Los trabajadores y las 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.

En Dicho lapso el trabajador o trabajadora tiene su derecho de estabilidad en su puesto de trabajo. En el artículo 86 LOTTT establece la garantía de la estabilidad el cual todo trabajador o trabajadora tiene la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral.

En el procedimiento aplicable para la estabilidad, el patrono o patrona al despedir a un trabajador o trabajadora tiene que participarlo al juez o jueza de sustanciación, mediación y ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen dicho despido en el lapso de cinco (5) días siguientes al despido, de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa.

El trabajador tiene la facultad de acudir ante el juez o jueza de sustanciación, mediación y ejecución cuando no estuviere de acuerdo con la causa alegada por el patrono para despedirlo, en un lapso de diez (10) días, (en la Ley anterior del trabajo, el trabajador tenía un lapso de 5 días para ejercer su derecho) a fin de que se le sean restituidos sus derechos laborales. Si el trabajador dejare transcurrir dicho lapso, perderá el derecho a reenganche. Pero si tendrá derecho a los demás beneficios en su condición de trabajador o trabajadora.

2.3.2. En Relación al segundo lugar tenemos que gozan de protección especial según el artículo 335. LOTTT.

La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio de embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley.

La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.

Siendo este caso el de las mujeres embarazadas y las mujeres que adoptan a un niño o niña menor de tres años. Art. 347 concatenado con el Art. 420 de la LOTTT.

Artículo 347. LOTTT. La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma, o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.

Artículo 71 de la LOTTT La suspensión de la relación de trabajo, no pone fin a la relación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora.

Artículo 72 de la LOTTT la suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

- La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un periodo que no exceda de doce meses.
- La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un periodo que no exceda de doce meses.
- Licencia o permiso por maternidad o paternidad.
- El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.
- El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.
- La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.
- El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.
- La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.
- Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la inspectoría del trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameriten la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

De acuerdo a lo establecido en el art. 74 LOTTT durante la suspensión de la relación de trabajo, el patrono o patrona no podrá despedir, trasladar ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, al trabajador o trabajadora afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en esta Ley. si por necesidades del patrono o la patrona, tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador o trabajadora será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.

Artículo 420. LOTTT. estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:

- Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.
- Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.
- Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozaran de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o niña sea dado o dada en adopción.
- Los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.
- Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.
- En los demás casos contenidos en la ley, otras leyes y decretos.

2.3.3 En relación al tercer lugar tenemos los fueros de inamovilidad laboral o inamovilidad laboral, con relación a las circunstancias generadas para la elección de la representación sindical ante el patrono.

Artículo 418 LOTTT 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, sin justa causa previamente calificada por el inspector del trabajo o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no generará efecto alguno, sino se han cumplido los trámites establecidos en esta ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

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

Artículo 419 LOTTT gozarán de fuero sindical:

- Los trabajadores y las trabajadoras solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
- Los trabajadores y las trabajadoras que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
- Los trabajadores y las trabajadoras de una organización sindical que realicen elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva.
- Los trabajadores y las trabajadoras que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta después de 60 días después de proclamada la junta directiva.
- Los trabajadores y las trabajadoras durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la inspectoría del trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.
- Los trabajadores y las trabajadoras durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la ley. Entre otros.

La huelga Artículo 489

Protección del ejercicio del derecho a huelga

El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo.

La entidad de trabajo o entidades de trabajo donde se desarrolla una huelga no podrán contratar a trabajadores ni a trabajadoras, ni trasladar a trabajadores o a trabajadoras desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los y las que participan en la huelga.

Los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su derecho a huelga estarán protegidos de fuero sindical conforme a esta Ley, desde la introducción del pliego de peticiones.

Entre la inamovilidad del tercer punto podemos incluir a los delegados de prevención el cual gozan de inamovilidad durante su periodo. Establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo(LOPCYMAT).

Desde el año 2002 el Presidente de la República ha venido dictando decretos de manera permanente de inamovilidad laboral, en base al artículo 13 de la Ley Orgánica del Trabajo derogada. Facultad que le daba el poder de ampliar disposiciones reglamentarias en materia de trabajo. Actualmente dicha facultad se encuentra en el artículo 10 LOTTT y 94 LOTTT, El último decreto que actualmente gozan los trabajadores y trabajadoras es de la Gaceta Oficial N° 40.817, de fecha lunes 28 de diciembre de 2015, mediante el Decreto 2.158 la Presidencia de la República, publicó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral.

2.3.4. Procedimiento para el Reenganche y Restitución del Derecho

Cuando un trabajador o trabajadora amparada por Fuero Sindical o Inamovilidad Laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorada, desmejorada podrá, dentro de los 30 días continuos siguientes, interponer la denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios dejado de percibir demás beneficios, ante la inspectoría del trabajo de la jurisdicción correspondiente. Según el Artículo 425 LOTTT.

El Procedimiento

- 1.- El trabajador o trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero o inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria.
- 2.- El Inspector o Inspectora del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior. Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el

Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el Reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia.

3.- Un funcionario o funcionaria del Trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador o la trabajadora afectado o afectada por el despido, traslado o desmejora, hasta el lugar de trabajo de éste o ésta, y procederá a notificar al patrono, patrona o sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden del Inspector o Inspectora del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

4.- El patrono, patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En la búsqueda de la verdad, el funcionario o la funcionaria del Trabajo deberá ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador o trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada. El funcionario o funcionaria del trabajo dejará constancia en acta de todo lo actuado.

5.- Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de Reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

6.- Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del Reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerada flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

7.- Cuando durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el o la solicitante, el funcionario o funcionaria del trabajo informará a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador o trabajadora del solicitante, suspendiendo el procedimiento de Reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida. La articulación probatoria será de ocho días, los tres primeros para la promoción de pruebas y los cinco siguientes para su evacuación. Terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre

el Reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes.

8.- La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de Reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

9.- En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de Reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

Despido durante el procedimiento

Si el patrono o patrona, en el curso del procedimiento de calificación de faltas, despidiese al trabajador o trabajadora antes de la decisión del Inspector o de la Inspectora, éste o ésta ordenará el reenganche inmediato del trabajador o de la trabajadora, el pago de los salarios caídos y la suspensión del procedimiento hasta que se verifique el reenganche. según el artículo 424 LOTT

En el artículo anterior se presenta el caso del despido durante el procedimiento, en el cual debería regirse por un procedimiento directo para el mejor funcionamiento de la Ley, ya que el patrono debería apegarse en el procedimiento para poder despedir a un trabajador o trabajadora, y al no hacerlo debe ser ejercido el procedimiento de Reenganche directo (negrilla nuestra).

Artículo 512 Inspector o Inspectora de Ejecución

Cada Inspectoría del Trabajo tendrá Inspectores o Inspectoras de Ejecución con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que hayan quedado firmes y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de los mismas, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social y protejan el proceso social de trabajo.

Serán facultades y competencias de los Inspectores o Inspectoras de Ejecución:

- a) Ejecutar los actos administrativos de efectos particulares que le sean aplicables a los patronos y las patronas.
- b) Dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, pudiendo ordenar el procedimiento de sanción por reincidencia o rebeldía del patrono o patrona.

c) Solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

A los efectos de ejecutar las previsiones mencionadas y en caso de necesidad, cuando exista obstrucción por parte del patrono o patrona o de sus representantes, los Inspectores e Inspectoras de Ejecución podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública que estará en la obligación de prestarlo. El Inspector o Inspectoras de Ejecución podrá solicitar, además, la actuación del Ministerio Público para el procedimiento de arresto del patrono, patrona o sus representantes que obstaculicen la ejecución de la medida, de lo cual informará al Ministro o Ministra del Poder Popular en materia de Trabajo y Seguridad Social.

2.4. Definición de Términos Básicos

Desacato

No acatar una orden dada por un ente público.

Desmejora

Se entiende como desmejora la reducción de salario, cambio de puesto de trabajo en condiciones menos favorables, y demás actos que implique la correcta ejecución del servicio laboral al cual un trabajador está obligado a realizar.

Entidad de trabajo

se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente: a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.

c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones.

e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

Estabilidad

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo.

Fuero

Factor favorable al trabajador dentro de una contienda, dirigido al ordenamiento de una acción política y social.

Huelga

Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

Inamovilidad

Prerrogativa de la cual gozan cierta categoría de trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, en virtud del cual 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.

Patrono o Patrona

Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

Reenganche

Reposición o restitución de un trabajador a su puesto original de trabajo cuando fuese despedido de forma injustificada por su patrono.

Retiro

Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

Salarios caídos

Ingresos que el trabajador deja de percibir desde el momento que es despedido de manera injustificada

Trabajador o Trabajadora dependiente

Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

Traslado

Disposición que obliga a un trabajador a cambiar de lugar de trabajo o residencia, por ascenso, medida disciplinaria, y cualquiera otra causa, generalmente ajena a su voluntad o deseo.

CAPÍTULO III

FASES METODOLOGICAS

3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

Este tipo de investigación es jurídica dogmática la cual consiste según Sartori (1984): Es aquella que concibe el problema Jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento factico o real que se relacione con la institución, norma Jurídica o estructural legal.

Así mismo la presente investigación contiene elementos de una investigación dogmática Jurídica, de carácter histórico y comparativo.

Carácter histórico: cuando hacen una evolución de una institución jurídica a la luz exclusivamente de cambios legislativo. **Carácter comparativo:** cuando hacen una comparación en el cambio de leyes.

Es tipo de investigación jurídica dogmática la cual consiste según Para Sartori (1984) en el método comparativo tiene como objetivo la búsqueda de similitudes y disimilitudes. Dado que la comparación se basa en el criterio de homogeneidad; siendo la identidad de clase el elemento que legitima la comparación, se compara entonces lo que pertenece al mismo género o especie. Las disimilaridades se presentan como lo que diferencia a la especie de su género, y esto no es lo mismo que señalar las variaciones internas de una misma clase; por lo cual se requiere de un trabajo sistemático y riguroso que implique la definición previa de las propiedades y los atributos posibles de ser comparados.

De acuerdo con Sartori (1984) al hacer referencia a la comparación se basa en criterios de homogeneidad, lo cual conlleva a evaluar las mejoras que se observan en el cambio de una Ley a otra (DE LOT A LOTTT), para ir así en busca de soluciones futuras legales. La vinculación de la investigación presentada por Sartori (1984), con el presente trabajo de grado, es que ambos hacen comparaciones para establecer diferencias que marquen un punto de referencia para posibles mejoras en el futuro.

Según Fideli (1998) el método comparativo es un método para confrontar dos o varias propiedades enunciadas en dos o más objetos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio. De esta manera se comparan unidades geopolíticas, procesos, e instituciones, en un tiempo igual o que se lo considera igual (sincronismo histórico).

Según el aporte de Fideli (1998), se observa la comparación de procesos, lo cual vinculamos con el presente trabajo de grado al comparar el proceso de Reenganche y pago

de salarios caídos en la LOT de 1.997 y en proceso de Reenganche y restablecimiento de la situación jurídica infringida en la LOTTT.

El método comparativo (de la comparación o contrastación) consiste en poner dos o más fenómenos, uno al lado del otro, para establecer sus similitudes y diferencias y de ello sacar conclusiones que definan un problema o que establezcan caminos futuros para mejorar el conocimiento de algo.

Apuli-Suuronen (1999). Ella comparó los planes de estudios de los bachilleratos unificados polivalentes finlandesas y suecas del punto de vista de artes visuales y explicó muchas de las razones de las diferencias entre ellas. Ella encontró que muchos cambios de planes de estudios se pueden explicar por cambios políticos y culturales en las sociedades respectivas. Sin embargo, ahora el desarrollo de planes de estudios se parece retrasarse detrás del desarrollo rápido de la cultura. (Pp. 319-323.)

Según Apuli-Suuronen (1999). Los cambios se deben a la evolución política y culturales en las sociedades, lo cual se vincula con el trabajo de grado presentado ya que la modificación de una Ley a otra (DE LOT A LOTTT), se debió a la ideología política del presidente de turno en ese momento.

3.2. La técnica usada o implementada para la investigación jurídica dogmática es esencialmente documental.

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener información requerida para el logro de los objetivos planteados por lo que como menciona Apuli-Suuronen (1999), se realizó una comparación directa como medio de recolección de datos mediante el estudio de la Ley derogada y la Ley vigente, lo cual se menciona a continuación:

3.2.1. Técnicas de investigación documental

Consiste en la revisión bibliográfica del material relacionado con los métodos aplicables para comparar las mejoras que se dieron en el cambio de la Orgánica del Trabajo de 1.997 y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.

La técnica documental se encuentra sustentada en virtud que la misma contribuye a consolidar los resultados perseguidos. Ya que para ello es necesario realizar un estudio minucioso de comparación de las dos Leyes (LOT Y LOTTT), siendo este el punto más resaltante de la investigación, y esta se realizó tomando en cuenta los objetivos del trabajo.

3.2.2. Técnica de análisis

Se utilizó la técnica de análisis lógico y cualitativo aplicables al caso planteado, para el análisis del contenido de cada Ley, ya que según Hernández (1999), considera que este se

efectúa por medio de codificación, que es el proceso para establecer las relaciones relevantes entre las Leyes.

Por otro lado, el análisis jurídico de la información se efectuó de acuerdo al argumento de interpretación sistemática, que busca fijar el sentido de una norma jurídica por la concordancia que tenga con la ratio juris, esto es, por su integración con la ratio legis que anima, ya sea las instituciones que podrían ajustarse por la modificación de la norma.

Del análisis progresivo de la información estudiada surgieron las conclusiones y recomendaciones, las cuales fueron evaluadas a través de un proceso de síntesis, lo cual se entendió como la composición de los elementos coherentes y con sentido pleno que condujo a conclusiones finales realmente fundadas.

Por otra parte, en la investigación se aplicó un diseño metodológico para abordar la problemática objeto de estudio, ya que se realizaron una serie de pasos o fases ordenadas sistemáticamente y controladas para establecer la recta de la investigación, siendo dichos pasos que se describen a continuación:

3.3 Fases de la Investigación

3.3.1. Fase I. Comparar las mejoras establecidas en el cambio de una Ley a otra en cuanto a la Estabilidad e Inamovilidad.

Mediante el análisis de la Ley Orgánica del Trabajo de 1.997 y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, se pudo conocer las mejoras establecidas en el cambio de una Ley a otra.

3.3.2. Fase II. Evaluar que vicios se observan en el procedimiento en la restitución de los derechos infringidos a los Trabajadores (procedimiento de Reenganche).

Con la finalidad de identificar los posibles vicios que se observan en el procedimiento de Reenganche, se verifica la ausencia del procedimiento posterior al efectuar la detención del patrono o patrona por desacato a la orden administrativa dada por el inspector o inspectora del trabajo, en lo que se refiere a la posterior ida a la entidad de trabajo a realizar el Reenganche del trabajador.

3.3.3 Fase III. Aportar mejoras importantes como la reforma del Reglamento de la LOT a la LOTTT.

Las mejoras a aportar en el siguiente objetivo son:

1. La adecuación del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006 las disposiciones de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, ya que, así como fueron modificadas algunas disposiciones legales en materia Laboral, dicho Reglamento se debe ajustar a lo modificado.
2. Establecer el procedimiento posterior al arresto del patrono o patrona para Reenganchar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

3.4 Fuentes de Conocimiento Jurídico.

En la presente investigación, las fuentes de conocimientos implementadas fue la Ley a través de sus diferentes leyes que se presentan a continuación:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.453 Extraordinaria del 24 de marzo de 2000.
- Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 en su Gaceta Oficial 5.152
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006 ley.
- Decreto n°8.938. Decreto con Rango, Valor y Fuerza Ley del Orgánica Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.076 Extraordinaria del 7 de mayo de 2012.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Resultados del Estudio

Se evidencia las mejoras en el cambio de la Ley Orgánica del Trabajo de 1.997 y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras del 2.012, tanto en la estabilidad y la inamovilidad laboral. Entre ello se evidencia en la definición de Estabilidad en el artículo 85 LOTT.

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.

En el artículo 87 LOTT se observa la reducción de tiempo para que los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado gocen de Estabilidad a partir del primer mes de prestación servicio, cuando en la Ley del 1.997 establecía que era a partir de los tres meses.

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.** (subrayado nuestro).
- 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.

En el procedimiento aplicable de Estabilidad de la ley de 1.997 el trabajador tenía cinco (5) días hábiles para acudir al juez de sustanciación, mediación y ejecución a fin de que califique y ordene su Reenganche y pago de Salarios caídos. En el artículo 89 LOTTT se evidencia que ahora el trabajador tiene diez (10) días hábiles para acudir a los tribunales. Juez o jueza de sustanciación, mediación y ejecución).

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.

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.

La Ley Orgánica del trabajo de 1.997 el patrono que ocupare menos de diez (10) trabajadores, no estaba obligado a dar Reenganche al trabajador despedido, ahora con la Ley del 2012 si está obligado a Reenganche del trabajador o trabajadora despedido si fuere injustificadamente debido a la garantía de estabilidad en el artículo 86 LOTTT.

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 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.

Se crea la figura de responsabilidad penal por desacato a la orden judicial de reenganche del trabajador despedido de seis (6) a quince (15) meses de prisión.

Artículo. 91. Ejecución forzosa de la decisión

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 hiciere 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. se refuerza la inamovilidad de acuerdo al artículo 94 LOTTT al establecer de manera clara y precisa la protección de los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo.

En la Ley vigente hasta el 07/05/2012 Si el patrono, al hacer el despido paga al trabajador la indemnización a que se refiere el artículo 125 de la LOT, ni siquiera habrá lugar al procedimiento judicial de calificación de despido. Con la LOTTT la finalización de la relación de trabajo mediante un pago adicional solo es posible si “tiene el acuerdo del trabajador” y el patrono deberá pagarle sus prestaciones sociales más una cantidad equivalente al monto que le corresponde por sus prestaciones sociales como indemnización.
Art 92, 93 LOTTT

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. 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 protección a la familia se hace referencia al artículo 335 LOTTT cuando se aumenta a dos años después del embarazo. De igual manera para el trabajador o trabajadora que adopte a un niño o niña que tenga menos de tres años. También gozan de inamovilidad los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos con alguna discapacidad que le impida valerse por sí mismo. Así como también a su pareja consagrado en el artículo 420 LOTTT.

Artículo 335 Protección especial

La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto. conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.

Artículo 420 Protegidos por inamovilidad

Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:

- 1.- Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.
- 2.- Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.

4.- Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.

5.- Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.

6.- En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

Las mejoras entre la Ley Orgánica del Trabajo de 1.997 y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras del 2.012 en cuanto a la estabilidad e inamovilidad laboral nos refleja un avance en pro de una mejor protección a los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo, dando más importancia al trabajo realizado por el trabajador como hecho social, y a su vez en protección al trabajo como proceso social. Direccionada al mantenimiento de la fuente de empleo según lo establecido en el artículo 148 y 149 LOTTT.

Artículo 148 Protección del proceso social de trabajo

Cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo. A tal efecto instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sindicales si las hubiere, el patrono o patrona. Los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso. El reglamento de esta ley regulará la instancia de protección de derechos.

En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en esa convención, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

Artículo 149 Protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo

En los casos de cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social podrá, a solicitud de los trabajadores y de las trabajadoras, y mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

A tal efecto, convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo.

La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, uno o una de los cuales la presidirá, y un o una representante del patrono o patrona. En caso de que el patrono o patrona decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro u otra representante de los trabajadores y de las trabajadoras.

Por intermedio del Ministerio del Poder Popular con competencia en Trabajo y Seguridad Social, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva. La vigencia de la Junta Administradora, Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan.

De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un o una representante del Ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo.

Se crea la figura del inspector ejecutor con la suficiente jerarquía, facultad y jerarquía para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares que hayan quedado firmes, según lo establecido en el artículo 512 LOTTT.

Artículo 512 Inspector o Inspectora de Ejecución

Cada Inspectoría del Trabajo tendrá Inspectores o Inspectoras de Ejecución con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que hayan quedado firmes y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de los mismas, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social y protejan el proceso social de trabajo.

Serán facultades y competencias de los Inspectores o Inspectoras de Ejecución:

- a) Ejecutar los actos administrativos de efectos particulares que le sean aplicables a los patronos y las patronas.
- b) Dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, pudiendo ordenar el procedimiento de sanción por reincidencia o rebeldía del patrono o patrona.
- c) Solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

A los efectos de ejecutar las previsiones mencionadas y en caso de necesidad, cuando exista obstrucción por parte del patrono o patrona o de sus representantes, los Inspectores e Inspectoras de Ejecución podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública que estará en la obligación de prestarlo. El Inspector o Inspectora de Ejecución podrá solicitar, además, la actuación del Ministerio Público para el procedimiento de arresto del patrono, patrona o sus representantes que obstaculicen la ejecución de la medida, de lo cual informará al Ministro o Ministra del Poder Popular en materia de Trabajo y Seguridad Social.

4.2. Conclusiones

De acuerdo al sentido progresivo, las leyes deben ir siempre en mejora, es el caso que se presentó en el siguiente trabajo en el cual se observan varias mejoras para la clase trabajadora y en parte para el patrono o patrona en busca de los fines políticos del Estado, que es garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y la protección del trabajo como proceso social.

La Ley Orgánica del Trabajo de 1.997 carecía de protección para los trabajadores y trabajadoras, el cual al ser derogada por la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del

Trabajo de los trabajadores y trabajadoras del 7 de mayo de 2012. se crean mejoras en pro de la protección del trabajo como hecho social y al mismo tiempo protege el trabajo como proceso social. Ya que el patrono con la Ley anterior podía despedir a un trabajador por simple acto unilateral. Caso en el cual, con la Ley actual, no es permitido sin una previa calificación de despido autorizada por el inspector o inspectora del trabajo.

Se puede afirmar que, a pesar de los cambios legislativos de una Ley a otra en el ámbito laboral en base a la estabilidad e inamovilidad laboral, se observan vacíos en cuanto al procedimiento de Reenganche, ya que en dicho procedimiento se le da oportunidad al patrono de presentar prueba, dando a entender que se puede despedir a un trabajador directamente sin previo permiso de calificación. Sabiendo que el patrono o patrona al actuar de manera unilateral genera el Reenganche automáticamente del trabajador o trabajadora despedido sin la previa calificación.

4.3 Recomendaciones

1. Actualizar el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta oficial N°38.426 de abril de 2006, ya que es anterior a la Ley del Orgánica Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.
2. Crear la Figura de un Fiscal Laboral para así poder regular la materia en cuanto a la responsabilidad específica del patrono o patrona en el desacato al Reenganche del trabajador o trabajadora despedido o despedida de manera injustificada.
3. Crear un procedimiento directo de Reenganche, cuando los despidos injustificados sean realizados sin la aprobación del inspector o inspectora del trabajo, ya que, aunque exista la figura del Artículo 424 que protege al trabajador del despido injustificado sin la aprobación del inspector o inspectora del trabajo, no es suficiente por el lapso que tarda dicho procedimiento.
4. Crear un órgano supervisor de Reenganche directo del ejecutivo nacional. Ya que la familia es la base fundamental de la sociedad, y muchos trabajadores en el lapso de tiempo que dura el procedimiento de Reenganche, no tienen como alimentar a sus familiares.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.453 Extraordinaria del 24 de marzo de 2000.
- Decreto n°8.938. Decreto con Rango, Valor y Fuerza Ley del Orgánica Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.076 Extraordinaria del 7 de mayo de 2012.
- Fideli (1998), El Método Comparativo. Universidad Nacional De La Plata (UNLP), La Plata/Bs. As – Argentina
- Hernández R. y otros (1996), Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°38.236 Extraordinario del 2 de junio de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1.997.
- G. Sartori (1991), Comparazione y Método Comparado. Dossier diciembre 2007.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°38.426 Extraordinario del 2 8de abril de 2006.