UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

LA INAMOVILIDAD LABORAL COMO POLÍTICA DEL ESTADO VENEZOLANO Y SU IMPACTO EN LOS ACTORES LABORALES SEGÚN LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE: LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Abog. Navarro Cejas, Mercedes Carolina Del Valle

C.I. N° 18.917.745

Bárbula, Febrero 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES

ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

LA INAMOVILIDAD LABORAL COMO POLÍTICA DEL ESTADO VENEZOLANO Y SU IMPACTO EN LOS ACTORES LABORALES SEGÚN LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE: LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Autora:
Abg. Navarro C, Mercedes Carolina del Valle

MSc. Adelaida Gonzalez
Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudio de Postgrado
Maestría en Administración de Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Febrero del 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **LA INAMOVILIDAD LABORAL COMO POLÍTICA DEL ESTADO VENEZOLANO Y SU IMPACTO EN LOS ACTORES LABORALES SEGÚN LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE: LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.** presentado por: Mercedes Navarro Cejas, para optar al Título de: Magister en MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. Estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:_____ a los _____días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

AGRADECIMIENTO

✓ *A la Universidad de Carabobo eterno templo de mi enseñanza.*

✓ *A mi tutora: MSc. Adelaida Gonzalez por las horas dedicadas a este fin*

✓ *Al Prof. MSc. Victor Gasparini y a los miembros que integran su Comisión de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.*

✓ *A todos los profesores de la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales por el aporte recibido para mi formación.*

✓ *Al personal administrativo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales quienes conforman un gran equipo que se constituye en un soporte clave para el apoyo de nuestra formación en los estudio de Cuarto nivel. Gracias especiales a la Lic Mayri Cejas, Sra. Martha Lovera ,a la Lic. Mary Carmen Tamayo.*

✓ *A la Prof. MSc. Monica Abellana de la Facultad de Ciencias Jurídicas y políticas por haberme ensenado que la academia es lo que tenemos que preservar.*

✓ *A mi querido Profesor David Rutman por ser un ejemplo a seguir cada día de mi vida.*

DEDICATORIA:

A mi madre Magda Cejas, el único amor de mi vida, por ser la mejor madre que me ha podido tocar y a la siempre elegiría de nuevo una y otra vez.

A mi amada Clared, mi pequeña Elsa, compañera de risas, recueros y los mejores momentos de mi vida.

A mi padre: Edgar Navarro por tantas lecciones de vida y momentos inolvidables.

A mi querida Abuela Mercedes Josefina de Cejas por darme su compañía y afecto en este maravilloso mundo de amor que hemos construido solo para nosotras dos.

A todas mis tías, especialmente a Tía Katty y Tia Zulay por brindarme su tan necesario apoyo en este momento de mi vida. A mi tía Elieth y Marina motivo de ejemplo a seguir

A todas mi primas, especialmente a mi querida prima Mairy Cejas y mi Prima Elieth, por estar allí para saber llevar mis locuras de siempre

A mi querido Carlos Gonzalez compañero de mi vida, por ser mi infalible pedacito de cielo en la tierra.

A la familia Gonzalez Bandres por brindarme su amor y Cariño en tantos momentos compartidos.

A mi querida Natalia Golubar por haber decidido voluntariamente Quedarse a mi lado para darle LUZ a cada día de oscuridad que este por venir

A mis compañeros de Maestría, por tanto tiempo compartido. Gracias.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

CAMPUS BÁRBULA

LA INAMOVILIDAD LABORAL COMO POLÍTICA DEL ESTADO VENEZOLANO Y SU IMPACTO EN LOS ACTORES LABORALES SEGÚN LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE: LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Autora: Mercedes Navarro Cejas

Tutora: MSc. Adelaida Gonzalez

Resumen

La presente investigación tiene como propósito analizar la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano a los fines de estudiar el impacto que genera en los actores laborales, específicamente como un factor clave para el desarrollo de las empresas. La investigación es de tipo descriptiva basada en un estudio documental, para ello se han utilizado los distintos doctrinarios que han estudiado el tema de estabilidad laboral tanto desde la perspectiva nacional como internacional. Al realizar el análisis documental se logra concluir que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado Venezolano durante más de catorce años a la fecha actual y que ha generado importantes repercusiones en el sector empresarial debido -de acuerdo al análisis de la autora- a la protección exagerada que se brinda al trabajador en materia laboral. Posteriormente al análisis se presentaron algunas recomendaciones de la autora en relación al problema de estudio.

Palabras claves: Inamovilidad Laboral, Trabajador, Patrono, Política de Estado

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

CAMPUS BÁRBULA

TENURE AS THE LABOR POLICY OF STATE VENEZUELA AND ITS IMPACT ON THE ACTORS BY THE LEGAL WORK LEGISLATION: BASIC LAW OF WORK, WORKERS.

Autora Mercedes Navarro Cejas

Tutora: MSc. Adelaida Gonzalez

ABSTRACT

This research aims to analyze job security as a policy of the Venezuelan State for the purpose of studying the impact it has on labor forces, specifically as a key business development factor. The research is descriptive based on a desk study, for this investigation we have used the various doctrinal who have studied the issue of job security both national and international perspectives. When the documentary analysis it was concluded that job security has been a policy pursued by the Venezuelan State for more than fourteen years to the current date and has generated significant impact on the business sector due to the exaggerated protection afforded to workers in labor matters. Following the analyzes, recommendations of the author in relation to the problem of study were

Keywords: Labor Immobility, Worker, Employer, State Policy

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Agradecimiento ……..……	IV
Dedicatoria ……..…….	V
Resumen……	VI
Introducción……	9
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema…….…….....	13
Objetivos de la Investigación…..…….....	17
Objetivo General…	
Objetivos Específicos	
Justificación…….	17
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes……..	20
Referentes Teóricos y Legales …….....	26
Marco Conceptual …….....	51
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la Investigación……	55
Tipo de Investigación……..…….....	56
Nivel de la Investigación……	57
Población y Muestra…….	58
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos……..	58
Criterios de la Investigación documental…….. ……	60
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
LISTA DE REFERENCIAS.....	76

INTRODUCCIÓN

En la actualidad asumir el compromiso de analizar los componentes de carácter laboral es una labor supremamente compleja ya que no se trata de colocar sobre la comunidad lectora de estos temas aspectos que generen análisis desde una perspectiva moderna capitalista e industrial, sino más bien, se trata también de abordar temas que hacen referencia al marco regulatorio en esta materia que conlleva a explicaciones de carácter laboral contemporáneo. También de una u otra forma se trata del análisis de un modo de producción que permite socializar los componentes de la vida económica, social, política y cultural de nuestro país los cuales ponen de manifiesto un periodo de crisis y de profundas transformaciones.

A propósito de lo expresado cabe decir que, para autores como Lanz (2001), esta crisis dentro de los modelos organizacionales está asociada a los paradigmas modernos, y es de orden epistémico, es decir, de la naturaleza propia de las prácticas discursivas y sus soportes racionales. Importante es destacar que este cambio de paradigma tecno-productivo que se ha suscitado a través de las últimas décadas, ha traído como consecuencia la transformación de los modos de producción en el mundo y además la necesidad de incorporar en el ámbito laboral los conocimientos, capacidades y habilidades necesarios para afrontar las grandes exigencias y demás vicisitudes que generan grandes transformaciones en pro de mejoras para la actividad y el desempeño laboral.

De esta manera, la interacción de estos factores y las reacciones que desencadenaron a través de las décadas han dado origen a una nueva estructura social dominante, la sociedad red, una nueva economía, la economía informacional-global y una nueva cultura: la cultura de la virtualidad real. En este sentido para Castells (2004) se ha gestado una revolución tecnológica que indujo la aparición del informacionalismo como cimiento material de la nueva sociedad, en este proceso, la generación de riqueza, el ejercicio del poder y la creación de códigos culturales han pasado a depender de la capacidad tecnológica de las sociedades y las personas, siendo la tecnología de la información el núcleo de esta capacidad. Así entonces, esta lógica de redes ligadas a otras cuestiones, transforma todos los ámbitos de las relaciones laborales y por ende el mundo del trabajo.

Así entonces, hoy por hoy se ponen de manifiesto los procesos transformadores, propiciados por la globalización y las TIC[1] de las que se ha venido comentando, reflejándose en el surgimiento de una sociedad flexible y dinámica, proporcionando herramientas para la comunicación a distancia mediante redes, el almacenamiento y procesamiento de información. Por otro ámbito, la individualización coordinada del trabajo, la concentración, descentralización simultáneas de la toma de decisiones, permiten la aparición de nuevos competidores- empresas y países- que pasaron a reclamar una cuota creciente de la producción, el comercio, el capital y el trabajo en el mundo actual, generando la necesidad de que las empresas sean cada día más competitivas.

1 Entendidas como "Técnicas de la Información y la Comunicación", esto es, de estilo informático, que permiten comunicarse a distancia por vía electrónica

En materia laboral el gran desafío de los países no consiste solamente en hacer caso a las necesidades de transformaciones estructurales, institucionales, legislativas y políticas públicas[2] si no de generar cambios en pro de un trabajador y trabajadora capaz de demostrar sus capacidades en favor del respeto de sus libertades y de sus beneficios, augurando espacios para una mayor comprensión y la generación de un proceso cónsono a los nuevos lineamientos que se propician en espacios como los de hoy. Por su parte, el derecho laboral venezolano, si bien tuvo unos inicios considerablemente escasos[3], ya desde 1936[4] se comenzó a regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo.

2 En materias como la educación, economía, cultura, ciencia y tecnología

3 Nace de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de Julio del 1928 lo cual permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicio que regía las relaciones laborales

4 Con la ley del trabajo del 16 de Julio de ese mismo año, que era, efectivamente un compendio de normas jurídicas en la materia mucho más extenso que lo que había estado vigente con anterioridad

Ahora bien, en la última década nuestro ordenamiento jurídico laboral se ha visto sujeto a una serie de transformaciones de carácter legislativo, que ha originado en cierta forma una gran cantidad de normas jurídicas en materia laboral que, en su mayoría han venido intensificando la protección jurídica del trabajador frente al patrono. Ahora bien, es en este contexto donde surgen diferentes derechos otorgados al asalariado, entre los cuales se destaca la Inamovilidad Laboral, la cual ha sido considerada como un derecho de algunos trabajadores a no ser despedidos, trasladados n suspendidos sino por algunas causas que estén prevista en la Ley Orgánica del Trabajo Para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y otros cuerpos normativos en Venezuela.

A criterio de la autora, este estudio hace mención a este fuero el cual ha sido decretado anualmente por el ejecutivo nacional desde hace más de dos décadas. En este sentido, se pretende conocer varias cuestiones en este estudio, una de ellas guarda relación con la posible Política de nuestro Estado en materia de inamovilidad laboral. Así pues, en la presente investigación se pretende analizar la influencia que esta medida de inamovilidad laboral tiene desde el punto de vista del patrono, sin menoscabar la influencia que también ha tenido tiene dentro de la clase trabajadora entre otras cuestiones de importante análisis.

Sin embargo, analizar el fenómeno de inamovilidad laboral dentro del Estado venezolano implica también analizar de una forma específica los distintos planteamientos jurídicos y doctrinarios que en este sentido se han establecido a través de los años. El derecho de estabilidad a pesar de ser muy antiguo no es el mismo en todas las legislaciones y por eso es que, también se utilizaron en esta investigación los distintos planteamientos doctrinarios internacionales que hayan podido ser de utilidad para estudiar el fenómeno de inamovilidad laboral a pesar de las distintas variaciones que suele tener a nivel mundial.

Por su parte también se estudiará el impacto que la misma tiene tanto desde el punto de vista del patrono como del trabajador, a los fines de entender realmente el problema que se genera al establecer políticas tan estrictas de estabilidad en la legislación venezolana. Se hace necesario para esto adentrarse en las bases legales que han servido de normativa jurídica para fundamentar legalmente esta investigación así como en los distintos estudios que la doctrina ha realizado de ella. En este sentido se justifica el apartado legal dentro de la misma así como los distintos análisis jurisprudenciales que se han hecho sobre las tendencias más modernas de los tribunales en este tema de estudio.

A tenor de las ideas expuestas, queda claro en esta investigación el propósito pretendido el cual fue estudiar el alcance de la inamovilidad laboral en los actores laborales. En este sentido, entendiendo que se trata de una investigación documental se analizaron los planteamientos doctrinarios, legales y jurisprudenciales en esta materia para poder determinar cuál es ese impacto que se genera en materia de inamovilidad laboral, es por ello que se estudiaron en específico las leyes y los decretos que han surgido a través de los años en esta materia lo que permitió a la autora de la investigación elaborar un pasaje histórico en este sentido. Así entonces, se hizo necesario abordar la temática y su contexto en el marco del desarrollo de cuatro capítulos los cuales se explican a continuación:

En primer lugar se logró evidenciar la problemática existente a través del establecimiento de la inamovilidad laboral como Política del Estado venezolano durante más de catorce años a través de la validación teórica que da lugar los planteamientos que giran en torno a la problemática de esta investigación, sumado al énfasis que la autora de esta investigación expresa a través del mandato constitucional de la LOTTT como normativa legal de estudio, se consolidó también el marco teórico a través de la consulta de doctrinarios y estudiosos del derecho así como las bases teóricas de diversos especialistas en torno al área de estudio. Así las cosas, como tercera etapa, se logró establecer una estructura metodológica firme la cual fue combinada con los estilos y estrategias propias de una investigación documental. Por último se procedió a presentan las respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Hoy en día los procesos referidos a la globalización, han ocasionado sustanciales transformaciones en los distintos escenarios sociales, políticos, empresariales y académicos de todas las instituciones lo que ha logrado que se genere en todos los pueblos humanos una necesidad constante de cambio y adaptación. Por su parte los ordenamientos jurídicos de los Estados, llamados a reglar en todo lo relativo a ellos, se han visto encaminados hacia distintos parámetros que han ayudado a la implementación de nuevas tendencias en la sociedad, y más aún en el mundo del trabajo, que se ve a si mismo renovándose constantemente.

Ahora bien, hacer referencia al mundo del derecho laboral implica comprender la existencia de un conjunto de normas jurídicas que se encargan de reglar las relaciones de trabajo que se presentan en los actores laborales, tal es el caso del Patrono, los Trabajadores y el Estado[5]. En este sentido, todos estos aspectos son necesarios de considerar en los estudios de las relaciones de trabajo si efectivamente se busca realizar una investigación completa y precisa en este ámbito, a los fines de estudiar a cabalidad a los actores laborales y como se desenvuelven en el mundo del trabajo.

Ante estas consideraciones, siempre en el mundo laboral se debe reconocer la importancia de la doctrina, considerando a esta una de las Fuentes más importantes de información, es por ello que resaltan los planteamientos señalados por los estudiosos del derecho. Con respecto a las relaciones de trabajo debe decirse que las mismas, son, en criterio del autor Lucena (2004:15) “discursos modernizadores, que tuvieron repercusión real en nuestra sociedad, ya que por un lapso importante de tiempo fue creciente el mejoramiento de los niveles productivos de las empresas y de la calidad de vida de los trabajadores”.

5 visto en dos dimensiones: primero en su condición de mediador frente a los otros dos actores laborales y en segundo lugar entendido como empleador.

En este sentido, la aspiración de los jóvenes que se incorporaban al mercado laboral ha sido la misma casi siempre y sus fines van dirigidos hacia tener la posibilidad de acceder a un buen empleo, la búsqueda de mejoras laborales y además alcanzar un nivel de vida con calidad, cuestiones que en el mundo del trabajo, significan la sindicalización, la cobertura del convenio colectivo, y para los sectores medios y altos, poner en práctica el ejercicio profesional de unas calificaciones alcanzadas en la educación superior o en instituciones especializadas de la formación profesional. Por otra parte, en la actualidad todo trabajador busca tener *estabilidad laboral*, precepto que ha existido casi siempre dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Así entonces con respecto a la relación entre los distintos actores laborales establece la autora Suarez (2009)

> Es compleja la posición de las partes en relación a la estabilidad laboral tanto de los trabajadores subordinados y dependientes como de los trabajadores independientes. Entre los principales resultados se tiene que las circunstancias de la subordinación (…)se desarrollan en el marco de un complejo mundo de relaciones, muchas de las cuales son objeto de regulación por parte del ordenamiento jurídico laboral y otras no se encuentran claramente definidas (p. 13).

En este aspecto, históricamente, el derecho laboral, ha pasado de ser una relación jurídica permanente y prácticamente vitalicia (como ocurría en la época de la esclavitud en la edad Antigua o con la servidumbre en la Edad Media) a caracterizarse por ser una relación jurídica fundamentada en la inestabilidad del trabajador, circunstancia que comenzó a presentarse como consecuencia de la invención de la máquina, lo que trajo consigo la depuración de grandes cantidades de trabajadores, a mediados de la Edad Moderna circunstancia que además generó los primeros indicios de inestabilidad en el trabajo.

Ahora bien, con la llegada de la modernización comenzó a legislarse en materia de estabilidad laboral, y aunque la mayoría de los países del mundo aplicaron disposiciones jurídicas fundamentadas en los llamados “códigos occidentales” que básicamente asimilaban la figura de la relación laboral con la de la relación contractual (lo que implicaba que regía la voluntad de las partes), no fue sino hasta el 27 de diciembre de 1880, específicamente en Francia, cuando se promulga la primera “Ley de Estabilidad Laboral”, que protegía al trabajador en caso de despido. Dicho acontecimiento fue considerado como el principio de una serie de normativas que en este sentido protegen al trabajador ante el despido injustificado por parte de su patrono.

En Venezuela con la reestructuración del Estado y el nacimiento de la nueva constitución en 1999, la carta magna sienta las bases para las posteriores modificaciones favorables en aras de proteger al trabajador. Es así como en su disposición transitoria cuarta ya sentaba la CRBV las bases para el establecimiento de un sistema laboral favorable para el asalariado. De igual forma, la norma suprema fue enfática acerca de que el despido de un trabajador inamovible es un acto simplemente nulo y, además, ratificó que para el cabal ejercicio de sus funciones, los proponentes de los sindicatos y los miembros de sus directivas gozan de inamovilidad laboral. Sin embargo, en los últimos 14 años, la inamovilidad laboral ha tenido una evolución que se fundamenta más que en las reformas laborales en los decretos presidenciales con respecto a esta.

Ahora bien, en Venezuela existe una diversidad pronunciada de normas jurídicas en materia laboral que, han ido desarrollándose a través de los años con una tendencia a proteger al trabajador (visto como el débil jurídico) frente al patrono (entendido como el fuerte económicamente). En este contexto donde surgen diferentes derechos otorgados al *asalariado*, entre los cuales se destaca la Inamovilidad Laboral con la que se fundamenta la tendencia a proteger de forma excesiva al trabajador, todo esto generado por esa política de inamovilidad laboral brindada por el Estado al asalariado, a raíz de las últimas reformas en esta materia suscitadas en el año 2012. De esta manera, el problema planteado en esta investigación apunta a considerar entre otros aspectos el impacto de la inamovilidad laboral como política de Estado en los actores laborales.

En todo sentido, lo cierto es que en la LOTTT se evidencia la excesiva y especial protección al trabajador en Venezuela el cual goza de un derecho de inamovilidad, que le permite mantenerse en su trabajo, lo que garantiza, por lo tanto, la estabilidad laboral. Sin embargo, también queda a expectativa como se defiende el patrono frente a un trabajador que no cuenta quizás con las competencias que se requieren para laborar y por lo tanto no puede prescindir de el por esta condición. La autora, al referirse a las prácticas laborales que lleva a cabo en los actuales momentos, y en función de la realidad se plantea como interrogantes:

¿Cuál es el impacto de la inamovilidad laboral establecida en la normativa legal vigente con respecto al patrono visto como actor laboral?

¿Puede el empresario venezolano desarrollar sus actividades económicas en el actual ambiente laboral?

En medio de los escenarios tan complejos que se mantienen en Venezuela desde lo político, social y laboral, ¿es posible determinar los efectos de la inamovilidad laboral vista como una política de Estado?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Estudiar el alcance de la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano en los actores laborales.

Objetivos Específicos

Realizar un estudio documental y de carácter significativo sobre los supuestos que conllevan al establecimiento de la inamovilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano vista como una política de Estado

Describir las características de la inamovilidad laboral fundamentada en lo contemplado en el ordenamiento jurídico venezolano

Analizar el impacto del fenómeno de inamovilidad laboral dentro del ordenamiento venezolano con relación al patrono.

Justificación de la Investigación

Ahora bien, a través del tiempo se ha establecido en la legislación venezolana a la inamovilidad laboral como mecanismo de protección al trabajador. Lo cierto es que, en contraposición a la figura del asalariado, aparece la del patrono, que, a pesar de ser el fuerte económico, se ve sometido a una serie de obligaciones legales en relación al trabajador, aun cuando el también participa de forma directa dentro de la relación laboral y por lo tanto, en virtud de la subordinación patrono – trabajador, se ve en la necesidad de exigir al asalariado que cumpla de forma eficiente con su trabajo, circunstancia que no siempre se presenta de esa manera, logrando generar rupturas en las relaciones laborales.

En este sentido, las políticas del Estado venezolano en esta materia han traído distintas críticas en la doctrina. Es así como en criterio de algunos autores como Garnica (2009:20) “La medida tomada por el poder ejecutivo, de inamovilidad laboral en su mayoría perjudica a las empresas ya que perjudica su capacidad de maniobrabilidad en cuanto a la contratación y despido de personal”. Ahora bien, hoy en día, se estudia en la doctrina si es o no un hecho cierto que la inamovilidad laboral ha pasado a convertirse en una política del Estado Venezolano. A su vez existen quienes argumentan que, de ser así, dicha cuestión compromete fuertemente a las obligaciones que deben contraer las empresas.

Lo cierto, es que, todo lo anterior se fundamenta en el hecho de que dichas medidas de inamovilidad se han repetido reiteradamente y con carácter anual mediante un decreto presidencial a lo largo de los últimos catorce años. Es así como, el hecho de que el patrono se ha visto afectado por la legislación venezolana y la protección excesiva al trabajador es el fundamento de la justificación de esta investigación que busca dilucidar si efectivamente esta política se está presentando y además cómo afecta a los patronos y a los trabajadores. Cabe hacer mención además al aspecto metodológico implementado en el presente trabajo de investigación.

Es así como se trata de una investigación documental, esto es, un análisis de carácter regulatorio y legislativo sobre el tema de inamovilidad, por lo cual la autora consideró pertinente la consulta de fuentes bibliográficas que sustentaran el estudio y permitieran el análisis desde una perspectiva doctrinal que, argumentada con su propia experiencia en el ámbito del Derecho del Trabajo, permita generar una visión específica de esta realidad en nuestro sistema jurídico actual. Es así como es importante señalar que este trabajo pertenece tanto a la línea de investigación titulada “aplicación de la legislación laboral en Venezuela” adscrita al centro de Investigación en Sociedad, Economía y Transcomplejidad (CISET) como a la línea de investigación “actores laborales” de la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales ambas de la Facultad de Postgrado FACES, de la Universidad de Carabobo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Ahora bien, lo cierto es que, en este punto, se hace pertinente analizar otros estudios que guardan relación con el tema en cuestión. Es así como, en aras de continuar con el análisis y evaluación de los objetivos específicos y generales de esta investigación, se hace necesario realizar un estudio relacionado con distintos autores que con anterioridad han desarrollado investigaciones relativas al tema de estudio y en este sentido es como a continuación se realizara una breve exposición de sus obras doctrinarias.

En material Internacional, la autora López (2011) en su trabajo de grado para optar al título de Magister, titulado "*Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de datos de los servicios públicos de empleo y de muestra continua de vidas laborales*" de la Universidad de Alcalá, Madrid, España realiza un estudio de campo, bastante acertado sobre la estabilidad laboral en España, entendiendo a este país, como uno de los miembros de la Unión Europea con mayores niveles de temporalidad en el empleo. A su vez, evalúa desde una perspectiva microeconómica los efectos de las políticas de fomento del empleo indefinido como una vía para reducir las altas tasas de temporalidad.

En concreto, el objetivo del trabajo, explica la autora, es analizar la duración de los episodios de empleo indefinido suscritos en España, con el objetivo de identificar sus características y poder determinar en qué medida la contratación indefinida es estable y ayuda a contener la temporalidad existente en el mercado de trabajo español. Para ello, se realiza un contraste considerando las políticas de fomento del empleo indefinido que han acortado las distancias entre los costes de contratación y extinción de los contratos indefinidos y los contratos temporales. En este sentido, nos encontramos frente a un tipo de investigación mixta, es decir, documental por cuanto reúne principios doctrinarios y de campo porque lleva la investigación a la realidad.

El análisis realizado por la autora, también pone de manifiesto que el coste de la indemnización por despido, en España, no parece tener un papel relevante cuando se materializa la finalización del contrato, ya que no se aprecian diferencias suficientemente significativas entre los diferentes tipos de contratos cuando se valora el papel de la indemnización por despido y se descuentan los efectos del resto de los factores explicativos. En el trabajo in comento son presentadas las variables que son estudiadas tal y como se desarrollan en el ambiente y es significativa para esta investigación ya que resalta el estudio que allí se hace sobre las distintas modificaciones legislativas en España, que iban en aras de conseguir un mayor grado de contratos indefinidos y se observa un precedente internacional en materia de estabilidad laboral que nos permite identificar este aspecto en otras legislaciones.

Por su parte, el nacional autor Wettel (2010) en su Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Derecho del trabajo, titulado ***"****El Fuero Sindical En Venezuela"* de la Universidad de Carabobo, hace referencia al caso venezolano, en materia de inamovilidad sindical. El autor menciona que su investigación tiene como objetivo general determinar si el fuero sindical en Venezuela, es una garantía que otorga la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) a aquellos trabajadores de una empresa que defienden el derecho de los demás, en consecución de mejores beneficios para todos. Es además una investigación de tipo documental que guarda estrecha relación con la investigación que aquí se desarrolla por cuanto trata con un tipo de inamovilidad especial: la de los sindicatos.

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

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

En este mismo sentido, puede citarse a la autora nacional Suarez (2009) en su trabajo de grado para obtener el título de Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, titulado "*Impacto Del Outsourcing Como Nueva Modalidad En Las Relaciones Laborales Venezolanas*" de la Universidad del Zulia. Esta investigación tiene como objetivo principal verificar el análisis del impacto del outsourcing o de los trabajadores tercerizados dentro de las organizaciones. La autora expone que la dimensión y celeridad de las transformaciones que está experimentado el mundo del trabajo, pueden ser resumidas en una sola palabra: «flexibilización» ó «flexibilidad», en este sentido, además de ser una investigación de tipo documental resalta de la misma su intención de plasmar los postulados de la doctrina moderna y su descripción acertada del Outsourcing que, en criterio de la doctrinaria, hasta hace tiempo era considerado simplemente como un medio para reducir significativamente los costos dentro de una entidad de trabajo pero que en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas.

Más allá de estas consideraciones el estudio in comento se considera importante para esta investigación porque incluso los trabajadores tercerizados a raíz de las modificaciones legales que se han venido suscitando se encuentran amparados por la estabilidad laboral legalmente establecida. De igual forma la ley establece un término cierto para que inicie a erradicar la tercerización dentro de las empresas e incluyan estos trabajadores a las nóminas de las entidades trabajo. En este sentido, esta investigación aporta diferentes componentes en este aspecto que ayudan a dilucidar el problema en criterio de la autora.

Por su parte, la autora venezolana Marcano (2010) en su trabajo de grado para obtener el título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos titulado " *El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda*" de la Unidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) presenta una investigación que tiene por objetivo general realizar un estudio preciso sobre el clima organizacional como factor clave para el desenvolvimiento de las políticas de una empresa. Ahora bien, este trabajo de tipo documental se considera un antecedente importante a esta investigación por cuanto la autora in comento realiza un estudio bastante preciso de las variaciones que existen en el Mercado laboral y de la necesidad de que la organización se adecue a ellas para subsistir. De estas medidas de cambio resalta la política de inamovilidad laboral que ha estado en el Mercado laboral durante más de catorce años.

De igual forma, la precitada autora describe de forma cierta como afectan estos factores a un trabajador, entre ellos el saber que los patronos acostumbran a despedirlos de forma desmedida sin aplicar ni siquiera los procedimientos legalmente establecidos para el despido justificado que permiten por lo menos ejercer el derecho a la defensa. Aparece importante el aporte de la autora con respecto a la necesidad de que desaparezcan estos indicios que permiten que el trabajador se sienta inseguro dentro de su trabajo y que al final, afectan la actividad productiva de la empresa. Importa este análisis porque permite delimitar los efectos de las políticas de despido injustificado por parte del patrono al trabajador.

Por su parte el autor**,** Ruiz (2009) en su tesis doctoral titulada "*La Estabilidad en el Empleo*" de la Universidad de Ramón Llull, Barcelona, España, realiza una investigación mixta, es decir, documental y de campo bastante acertada, sobre la situación vivida por la gran mayoría de los asalariados en ese país. En este sentido su estudio es importante ya que tiene como objetivo general estudiar la estabilidad laboral, así como la implicación del trabajador con la empresa, un buen clima empresarial y la conciliación entre la vida laboral y familiar afectan positivamente en la satisfacción laboral, mientras que los desajustes formativos y de horas de trabajo influyen negativamente en el bienestar del trabajador.

En criterio de la autora, aparece interesante que el citado doctrinario, se haya propuesto en ese estudio conocer cuál es el estado actual de la estabilidad en el empleo en el ordenamiento jurídico español. En definitiva, el autor aparece en cierta reflexión con respecto a si es un planteamiento jurídico en decadencia o no. Pues bien, a partir del estudio de este "fenómeno jurídico" desde la perspectiva de la dogmática jurídica, se logró determinar que la estabilidad en el empleo no sólo no es un planteamiento caduco o en regresión sino que se halla en una fase expansiva. En cuanto a la definición de la expresión "estabilidad en el empleo", en el ordenamiento jurídico español y en criterio del doctrinario en estudio es una manifestación privilegiada del principio de conservación del negocio jurídico del Derecho común, adaptada a las particularidades de la estructura y la naturaleza del contrato de trabajo.

Esta investigación aparece importante por cuanto, determina los factores de estabilidad en el derecho en España, que, como debe mencionarse, es una sociedad cuyo mundo laboral radica principalmente en la flexibilización del Mercado, lo que ha permitido que aparezcan distintos esquemas en el mundo de los estudiosos del derecho con respecto a si se requiere o no de un cambio en la legislación laboral española. En conclusión, el autor afirma que la estabilidad en el empleo integra el conjunto de mecanismos jurídicos dirigidos a proteger la continuidad del contrato de trabajo como mecanismo para garantizar la supervivencia biológica del trabajador y de su familia, con el objeto de garantizar la paz social.

En conclusión todos estos antecedentes ayudan a determinar que los despidos injustificados son un problema de índole mundial y que la lucha de los trabajadores continúa para conseguir estabilidad en el trabajo mientras que la contraparte, es decir, el patrono sigue inmerso también en este conflicto, buscando determinar cuál es su paradero en el asunto. Importa además que, de las distintas legislaciones estudiadas no aparecen rasgos muy característicos de la nuestra, por lo que puede decirse que, por lo menos en Venezuela comienza a crearse un precedente en materia de estabilidad del trabajador, que permite situar a nuestro Estado en un ámbito de protección de los asalariados casi incomparable en el resto del mundo.

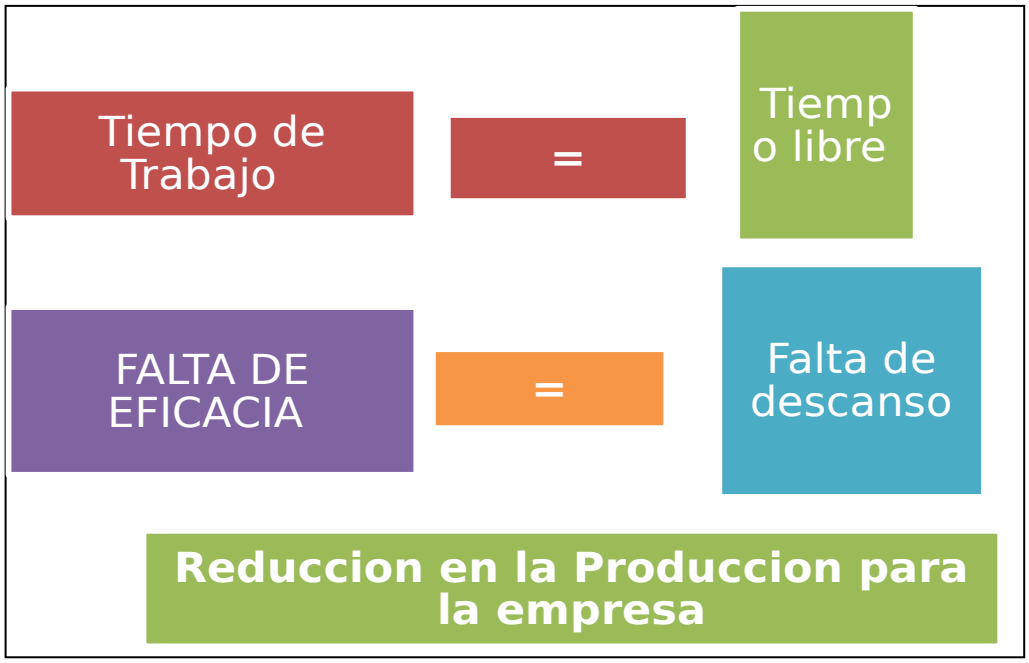
Bases Teóricas

En primer lugar, para exponer y determinar la esencia de la problemática que abarca esta investigación, es importante hacer consideraciones generales. Como punto de partida debe señalarse que, el trabajo ha tenido un papel protagónico en las sociedades modernas. Es en este sentido como se ha observado en los últimos dos siglos que la cultura occidental ha estado basada en la concepción del trabajo y éste ha tenido gran incidencia en el modo de vida que ha representado el desarrollo de la sociedad hasta nuestros tiempos. Sin embargo, hablar del trabajo en líneas generales, es algo complejo, debido a que al pasar de los años el término ha tenido considerables transformaciones lo cual conduce a analizar su significado y naturaleza.

Consideraciones generales. Aproximación al concepto de Trabajo.

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

Figura Nº 1: El trabajo en las Sociedades Antiguas.



Fuente: Navarro, Cejas (2014)

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

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

El trabajo en América Latina

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

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

Determinantes Históricos de la Inamovilidad Laboral en Venezuela.

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

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

6 Esto se verifica entre otros aspectos, con la promulgación de la llamada “Ley de Despidos injustificados” que aun en ese momento se consideró de innovación y de características modernas, ya que en ella, se verificaban ciertas condiciones mínimas de protección al trabajador

De igual forma, como se ha dicho, una vez que por orden de la sentencia supraconstitucional, se logró estructurar nuevamente nuestro Estado, y esto dio nacimiento a la carta magna de 1999, que sienta las bases para las posteriores modificaciones favorables en aras de proteger al trabajador. Es así como en su disposición transitoria cuarta ya sentaba nuestra constitución las bases para el establecimiento de un sistema laboral favorable para el asalariado. Ahora bien, en los últimos 14 años, la inamovilidad laboral ha tenido una evolución que se fundamenta más que en las reformas laborales en los decretos presidenciales con respecto a esta. Ahora bien, las distintas modificaciones que se han tenido con respecto al ámbito laboral, invoca a considerar su impacto no solo a nivel de la clase trabajadora, sino a nivel empresarial, siendo este el norte de esta investigación.

Cronología De Los Periodos De Inamovilidad y Derechos Contemplados Para Los Trabajadores En Las Leyes Vigentes.

A partir del Gobierno del Presidente Hugo Chávez, se ha visto una tendencia progresiva a la inserción de la inamovilidad laboral como derecho protector de la estabilidad del trabajador. Tal y como lo indica la revista "Ediciones Jurisprudenciales del trabajo" publicada en línea, un primer indicio en este sentido fue la publicación en Gaceta Oficial Nº 36.925, en fecha 4 de Abril de 2000 de la Resolución Nº 005 - 00 de la Comisión Legislativa Nacional, la cual declaraba por primera vez desde 1997 la inamovilidad laboral de los funcionarios, obreros o empleados que se encuentren en condición de damnificados (por consecuencia de la tragedia de Vargas) que laboraban para el Congreso de la República.

Posteriormente, es publicado en Gaceta Oficial Nº 37.298 en fecha 5 de Octubre de 2001 el Decreto Nº 1.472 (primer decreto dictado por el presidente Chávez en materia de inamovilidad laboral) que establecía como cláusula irrenunciable en beneficios de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre de ese año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical. Ahora bien, a partir del 2002, comenzaron a publicarse anualmente estos decretos presidenciales de inamovilidad que, en principio, amparaban a todos los trabajadores que no ganaban más de 3 salarios mínimos y que tuvieren por lo menos 90 días continuos en ese puesto de trabajo. Todo esto siempre y cuando no se tratara de trabajadores de dirección o de confianza desprotegidos en este sentido.

Ahora bien, a partir del 2012 y hasta la actualidad, se continuó con la medida de inamovilidad pero ahora reduciendo el tiempo para el goce del fuero a aquellos trabajadores, que independientemente de su salario, tuvieran un mes ininterrumpido, ejerciendo el cargo dentro de una determinada empresa, de conformidad con el vigente Decreto de Inamovilidad Laboral Número 1.583 Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168, de fecha 30 de Diciembre de 2014. Es así como se configura el sistema de inamovilidad y se establece para casi todos los sectores asalariados admitiendo algunas excepciones como los trabajadores temporales, las trabajadoras domésticas o los trabajadores de tiempo determinado[7].

7Que solo gozan del fuero de inamovilidad por el lapso de tiempo para el que fueron contratados. *Vid.* articulo LOTTT artículo 87 numeral 2.

Ahora bien, en la actualidad, la inamovilidad Laboral, entendida como la protección del Estado al Trabajador, para que no pueda ser despedido trasladado o desmejorado de forma injustificada por el patrono, se encuentra contemplada en el artículo 418 del Decreto con Valor Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Gaceta Oficial del 6 de Marzo de 2012 que señala que los trabajadores que gozan de Inamovilidad Laboral, no van a poder ser despedidos, trasladados ni desmejorados, en cualquiera de sus condiciones de trabajo, sin que exista una justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, considerándose este despedido completamente nulo, sin generar efecto alguno.

Lo cierto es que, cuando se exterioriza el carácter excepcional de la inamovilidad laboral en Venezuela se hace referencia a la naturaleza jurídica de la misma, en vista que para su puesta en funcionamiento a través de la publicación de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, como un acto inherente a las facultades expresas del Presidente o Presidenta de la Republica, o en su defecto por delegación del mismo, se hace necesario realizar una evaluación que permita verificar los sectores vulnerables de tipo laboral que pueden ser despedidos o no de empresas públicas, privadas así como órganos y entes de la administración Pública Nacional, Estadal o Municipal. En criterio de los gobernantes, estas acciones, se basan también en generar un entorno económico más equitativo, y en el cual se observe “una mayor seguridad laboral”, lo cual impulsara el desarrollo económico y crecimiento del país.

En este sentido, como resultado de la revisión del contenido en el Decreto de inamovilidad laboral vigente[8], que extiende la inamovilidad laboral hasta el 31 de diciembre del año en curso solo quedan exceptuados de la inamovilidad laboral los trabajadores de dirección o de confianza, los trabajadores que tengan menos de 30 días en el puesto de trabajo, los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales, los contratados a tiempo determinado o para una obra determinada una vez vencido el término del contrato o de la obra los aprendices y los domésticos. Ahora bien, el aludido decreto no excluye la posibilidad de acuerdos o convenios entre patronos y trabajadores, para lograr la reducción de personal mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

El sector Empresarial y la Inamovilidad Laboral: un análisis desde la perspectiva documental

Por su parte, desde la posición de la investigadora, el sector empresarial, marcado por la amplia crisis económica en Venezuela, se ha visto cada vez más afectado con estas medidas, que de alguna forma restringen y limitan sus potestades en el ámbito laboral, percibiéndose en una serie de normas que se encargan primordialmente de proteger al trabajador. Sin embargo y a pesar de que las empresas deben estar dispuestas adaptarse a los cambios del mercado laboral para poder sobrevivir[9]. Se ha verificado como muchos titulares del trabajo han tenido que reestructurar la organización en todos los sentidos posibles para subsistir, a raíz de estas medidas de inamovilidad en el trabajo[10]. Ahora bien, para Beckhard y Harris (1988)

8 Que, como se ha dicho, es el Decreto Número 1.583 Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168, de fecha 30 de Diciembre de 2014

9 Ideas que de alguna forma se refieren a la Flexibilización de los mercados

10 En este punto, el sector de Recursos Humanos juega un papel fundamental dado la complejidad del mundo empresarial, igual con las políticas y el componente del planteamiento estratégico auxilian mucho en la construcción de la nueva identidad de la organización, tomando como base la identidad ya existente.

> En los cambios se producen tres estados, señalados de la siguiente manera: el estado futuro, al que los directivos quieren que lleguen la organización; el estado presente, aquel en que se encuentra la organización actualmente; y el estado de transición, la serie de organizaciones y actividades que tiene que atravesar la organización para trasladarse del presente al futuro. Es preciso mencionar que este tipo de cambios involucran a todas las áreas de la organización, debido a la interdependencia de sus unidades funcionales. (Pág. 38).

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

Aspectos Desfavorables de la Medida de Inamovilidad en Venezuela

La inamovilidad laboral, en criterio de la autora y vista como un como factor social ha traído consecuencias tanto favorables como desfavorables para las relaciones del trabajo. Es así como en el caso de las consecuencias desfavorables es pertinente hacer mención a algunas cuestiones como el llamado "oportunismo" de algunos trabajadores, sobre todo de una gran parte del sector: los llamados "sindicalistas" quienes, negocian los derechos de la clase asalariada. También, en la práctica se han observado También, en la práctica se han observado circunstancias desfavorables para las Inspectorías del Trabajo, como es el caso del retardo procesal, que ha llevado a algunos trabajadores a "negociar" sus derechos con el patrono, por vías alternas a las jurídicamente establecidas.

Por su parte, discutiendo también el ámbito del sector empresarial privado de Venezuela la inamovilidad laboral como se ha visto, representa un costo o perjuicio para su desempeño. La posición firme del sector afectado es que esta medida ataca frontalmente la capacidad de flexibilización laboral, entrando en un juicio de valoración sobre los argumentos muy bien posicionados de los actores laborales en Venezuela nos reflejan la puesta en marcha por el Estado Venezolano de una política que al ser evaluada por este resulta de mayor beneficio en base a unos efectos superiores sobre los trabajadores a los efectos negativos de la empresas, más aun cuando el ejecutivo nacional ha sido frontal en hablar de inversión social y no de gasto social, lo que instruye dentro de sí la disponibilidad política y económico de poder soportar el gasto que por sí mismo trae consigo una medida de inamovilidad laboral.

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

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

En cuanto a las empresas que tienen épocas de trabajo cíclico y que tienden a contratar cuando tienen proyectos, también las afecta fuertemente, ya que estructuralmente están diseñadas para operar cíclicamente, como sería el caso de las firmas de construcción. Ahora bien, de seguir incrementándose la inamovilidad laboral en nuestros país, desde una visión a futuro podrían presentarse grandes desafíos para la empresa privada, como es el hecho de que pueda reducirse la oferta de trabajo debido a que los empresarios evitan correr riesgos al contratar personal que puede no ser productivo y que tendrá que despedir a un alto costo. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, en criterio de la doctrina, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo por los motivos ya explicados.

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

Bases Legales

Generalidades

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

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

Dicho lo anterior, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico positivo sienta las bases de nuestra legislación laboral y en este aspecto señala en su artículo 3 que el Estado tiene determinados fines esenciales para el desarrollo de la persona humana a los cuales solo puede llegarse mediante la educación y el trabajo. Resalta esta norma constitucional porque ya para 1999 nuestro legislador al comenzar con la creación de todo nuestro ordenamiento jurídico parecía tener claro el objetivo de dar importancia al derecho del trabajo como una de las necesidades humanas y de nuestra sociedad.

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

> Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. (Artículo 89).

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

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

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

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

A tal efecto, la autora considera conveniente establecer las bases que sustentan la terminación de la relación de trabajo, iniciando así lo correspondiente a las causas de despido. Estas se encuentran contenidas en el artículo 76 de la LOTTT y hacen mención a que, por lo menos dentro de nuestro sistema jurídico, la relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas. De igual manera, las clases de despido quedan contempladas en el artículo 77 de la LOTTTT, el cual señala que,

> Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será: a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley. b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique (artículo 77).

No obstante, cabe decir, que la LOTTT específicamente en su artículo 79, contempla como causas justificadas de despido, de los cuales se desprenden como mas importantes los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

> a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo
> b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
> c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
> d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral. (…)
> f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia (…).
> g) Perjuicio material (…)
> i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
> j) Abandono del trabajo[11].

11 Entendiendo por abandono del trabajo a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono b) La negativa injustificada a trabajar en las tareas a que ha sido destinado c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo de la empresa. Vid. Articulo 79 LOTTT.

k) Acoso laboral o acoso sexual. (Artículo 79).

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

> La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia. (Artículo 80).

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

En este sentido, vemos como el legislador, poco a poco comienza a introducir las formas en las que puede entenderse que estamos frente a una situación en la que puedan aplicarse los supuestos de inamovilidad laboral. Ahora bien, esto sería distinto si el trabajador se retirara voluntariamente de la empresa, esto, es lo conocido como la figura del retiro voluntario, circunstancia jurídica distinta al despido injustificado y que viene definida por el artículo 78 de la LOTTT que establece en este aspecto que "se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción".

La Inamovilidad Laboral en la LOTTT y Otras Cuestiones al Respecto.

De esta forma el capítulo VI de la mencionada ley, hace referencia a lo establecido por la misma en cuanto a la estabilidad en el trabajo, sin embargo, a pesar de ser una garantía nueva que señalaba la ley, este procedimiento, fue derogado de forma tácita con posterioridad por el Decreto de Inamovilidad presidencial de ese mismo año 2012 en el que fue promulgada la LOTTT. Esto porque, a partir de entonces, se comenzó a amparar a los trabajadores cuando tenían apenas 30 días trabajando, todo esto por medio de las inspectorías del trabajado a través de la unidad de procuraduría de trabajadores, y no directamente por la vía jurisdiccional[12].

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

12 Aunque esto no implica que, una vez agotada la vía administrativa no puedan los trabajadores dirigirse a los tribunales a exigir su pretensión procesal.

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

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

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

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

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

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

13 Vid. artículo 504 LOTTT

Mención especial debe hacerse a los distintos fueros maternales y paternales que establece el legislador[14] para los trabajadores que se encuentran en esta condición jurídica. Es así como se señala en la norma vigente que, además de encontrarse amparados por la inamovilidad laboral no van a poder ser despedidos de forma injustificada también por esta condición especial, siendo este un punto de defensa considerable (en un posible procedimiento de reenganche) que debe alegarse e incluso genera un legítimo derecho de preferencia para la resolución de los casos de este tipo de trabajadores o trabajadoras que se encuentren despedidos[15] frente a los demás.

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

Ahora bien, tal y como se ha dicho, el Legislador Laboral venezolano estableció un procedimiento administrativo especial en los artículos 425 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en el caso que se produjera un despido injustificado. Este procedimiento se inicia con la solicitud del trabajador afectado y en virtud de la ley, casi inmediatamente, el Inspector del Trabajo ordena la ejecución del reenganche por medio de un funcionario quien está provisto de la cualidad de restablecer la situación jurídica infringida.

14 Vid. Articulo 335 LOTTT y 420 numeral 2, respectivamente

15 Esto último se desprende la propia experiencia de la autora en la materia.

Ahora bien, de no lograrse el reenganche del trabajador, el procedimiento se abre a pruebas, en virtud de la ley, pudiendo ambas partes promover y evacuar los medios probatorios que estimen necesarios. Una vez concluida la sustanciación del procedimiento administrativo, el Inspector del Trabajo debe emitir una providencia administrativa resolviendo la controversia. En este sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo 425 de la LOTTT. Así las cosas, la providencia administrativa dictada por el Inspector del Trabajo agota la vía administrativa, motivo por el cual sólo podrá ejercerse en su contra el recurso contencioso administrativo de nulidad previsto en el artículo 19 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

En todo caso, una vez dictada la providencia administrativa, la misma adquiere las características de ejecutoriedad y ejecutabilidad de los actos administrativos, razón por la cual el trabajador beneficiado tiene derecho a obtener la inmediata reposición a su situación anterior, en los mismos términos expuestos por la providencia. En este orden de ideas se pronunció la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) mediante sentencia de fecha 12 de abril de 2004, caso: Khalu Pisani vs. Banco de Venezuela S.A.C.A., Banco Universal, a través de la cual censuró la actividad de un Tribunal Laboral que pretendió modificar los términos en que fue dictada una providencia administrativa sin contar con competencia para ello:

> Todo acto administrativo (…) sólo puede ser modificado, revocado o confirmado mediante los recursos administrativos y contenciosos administrativos previstos en la ley. Una vez que dicho acto administrativo queda firme, por no haber sido recurrido oportunamente o por haber sido agotados todos los recursos contra éste, causa estado, y por ende, no pueden resultar afectados los derechos subjetivos que dicho acto genera en la esfera jurídica y particular de su destinatario. (SCS 12/04/2004)

Lo expuesto permite concluir que el juez, en el caso analizado, no podía desconocer ni afectar los derechos creados o reconocidos por el acto administrativo. En todo caso, correspondía a la parte inconforme o perjudicada con el acto administrativo, impugnarlo en el lapso establecido en el último aparte del artículo 134 de la entonces vigente Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que los recursos previstos en la Ley contra tales actos, pudieran ser conocidos y decididos por los tribunales competentes. Otro sería el caso en el que alguna de las partes no se encontrara conforme con lo resuelto por la Inspectoría del Trabajo. En este orden de ideas, tiene derecho a ejercer un recurso por vía jurisdiccional.

En conclusión a este apartado, resulta interesante como el legislador del 2012 ha modernizado el sistema laboral venezolano al punto de compaginarlo con otras normas jurídicas como el Decreto de inamovilidad que se publica anualmente y parece más interesante su tendencia progresiva a proteger al trabajador frente a estas circunstancias, lo que lo ha convertido a través de los años en un verdadero protector del asalariado. Cabe destacar que este tipo de disposiciones ha generado en experiencia de la autora problemas en la práctica, sobre todo debido a cuestiones relacionadas con el retraso de los órganos administrativos así como el exceso de trabajo de los procuradores del estado, que no les permite, muchas veces satisfacer adecuadamente las demandas de los trabajadores que disfrutan del servicio.

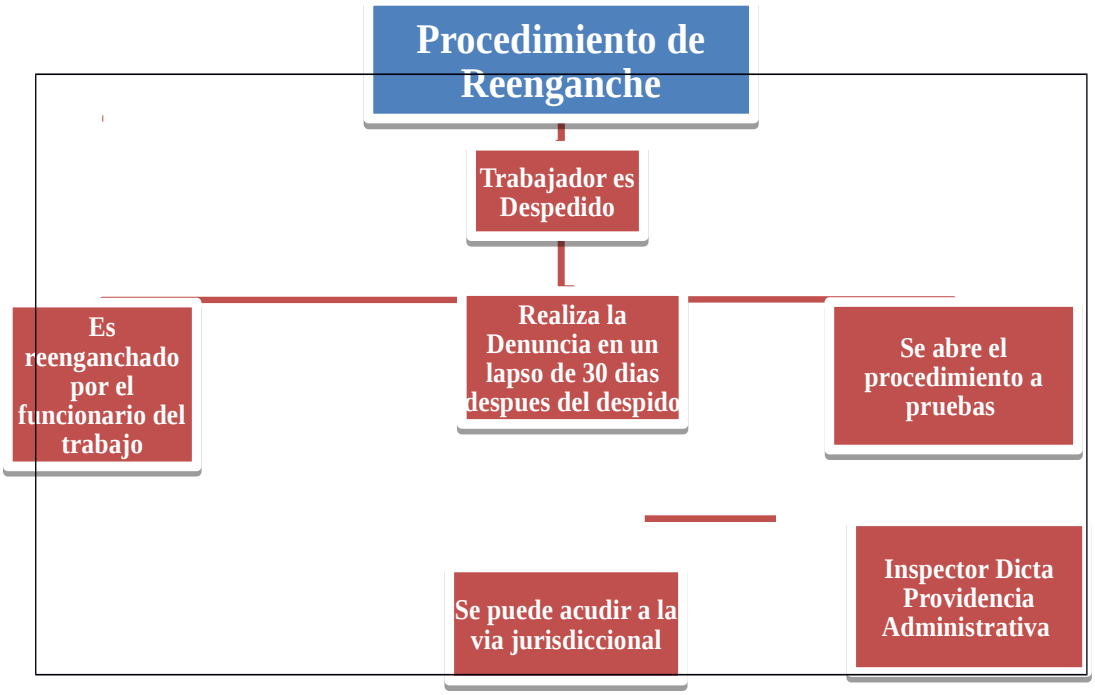


Figura n 3: Procedimiento de Reenganche LOTTT.

Fuente: Navarro, Cejas.

En otro escenario, cabe mencionar al reciente Decreto de Inamovilidad Laboral Número 1.583 Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168, de fecha 30 de Diciembre de 2014, que establece la inamovilidad de todos los trabajadores desde el 1ero de enero hasta el 31 de diciembre del presente año lectivo, cabe mencionar, en las mismas bases del anterior decreto de inamovilidad presidencial para el año 2014. Ahora bien, dicho decreto de inamovilidad, ha entrado en vigencia el 1ero de enero de cada año nuevo durante los últimos 14 años, por lo que es natural que el legislador del 2012 haya incluido este precepto en la disposición legal. En este sentido, señala el precitado decreto que:

> En caso que el trabajador o la trabajadora protegido o protegida por este Decreto sea despedido, despedida, desmejorado o desmejorada sin justa causa, trasladado o trasladada sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción, y solicitar el reenganche y el pago de salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir, o la restitución de la situación jurídica infringida, según el procedimiento establecido en el artículo 425 de la LOTTT (Articulo 3)

Por su parte, cabe hacer también una breve mención al reglamento de la ley orgánica del trabajo publicado en Gaceta Oficial Nº 38.426 del 28 de abril de 2006. Al respecto solo queda decir que, si bien contempla distintas disposiciones al respecto de la estabilidad laboral las mismas son bastante aisladas con las ideas modernas de nuestro legislador actual. Esto se justifica en el hecho de que se trata de una norma bastante antigua y que, debido a las modificaciones sociales y políticas que ha tenido nuestro Estado en los últimos años, ha quedado a aplicación de solo algunos de sus preceptos, sobre todo los más generales, pero no en materia de estabilidad laboral.

Los derechos laborales en el ámbito Internacional

En el ámbito internacional, es preciso destacar que los derechos laborales siempre han tenido un auge de importante apreciación. Los Estado al decidir integrarse para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos han perdido, de alguna manera una parte de su autonomía pero esto les ha permito desarrollar sus preceptos en aras de una mejor calidad de vida de las personas que los componen. Es así como, entender al derecho del trabajo como un concepto aislado del mundo internacional que nos rodea y limitarnos solo al estudio de sus preceptos nacionales parece como trazar de forma errónea la línea de disposiciones jurídicas que resaltan en nuestro tema de estudio y es por eso que se procederá a analizar las disposiciones más importantes en materia de estabilidad del trabajo.

En un primer momento es importante recordar que los derechos laborales son los primeros en disfrutar de un reconocimiento internacional. Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo XIV una de las primeras normativas en el ámbito internacional iberoamericano había venido estableciendo que todas las personas tenían el derecho a trabajar en condiciones dignas. Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala en su artículo 23 numeral 1 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Resaltan también otros convenios internacionales, como uno de los dos pactos internaciones vigente, el de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ahora bien en dicha normativa jurídica se establece entre otras cosas, el reconocimiento al derecho del trabajo y a las condiciones mínimas para poder trabajar pero destacan aún más en esta materia las disposiciones del articulo el artículo 10 numeral 2 que establece que " Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Importa esta disposición en especial porque al ser un pacto suscrito por Venezuela destaca que en nuestra legislación se haya desarrollado este derecho, ampliando las condiciones de estabilidad laboral para las mujeres embarazadas.

Luego, con la promulgación de los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada específicamente en esta materia a los fines de mejorar, entre otras cosas, las condiciones laborales de los trabajadores se logra avanzar en nuestra materia, unificando poco a poco las condiciones laborales que debían tener los trabajadores de los países que suscriban estos tratados. En este sentido, con respecto a la OIT Venezuela ha sido miembro desde 1919, ratificando 54 convenios de los cuales se encuentran en vigor 50 por lo menos en la actualidad. Destaca que ocho de esos convenios son sobre derechos fundamentales de los trabajadores. En esta normativa suscritas por nuestro país resalta el Convenio sobre la política de empleo número 122 de 1954 que aun ahora continua vigente. El mismo convenio en su artículo numero 1 señala que:

> 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido 2. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo (Articulo 1)

Esta normativa internacional debe compaginarse con lo establecido en el Convenio sobre el desempleo de 1919 (núm. 2) aún vigente, que señala entre otras cosas que los países deberán constar con formas de "seguros para el desempleo" en la medida de lo posible para poder reinsertar al trabajador en el mundo laboral de ocurrir que pierda su trabajo en un momento determinado del tiempo. De hecho, se habla de las llamadas "agencias de colocación" en el artículo 2 de la precitada norma jurídica, lo que permite garantizar al trabajador que ha perdido definitivamente su empleo que será de alguna forma colocado en otro nuevamente.

En conclusión al apartado internacional puede decirse que esta legislación que hemos suscrito con otros Estados aparece muy ligada (aunque no completamente) a lo que sería el fenómeno de inamovilidad laboral que se ha presentado en nuestro país en los últimos 14 años. Es natural sin embargo que internacionalmente no pueda establecerse ni siquiera un sistema parecido al nuestro en esta materia, ya que eso supondría el cambio radical de muchos ordenamientos jurídicos que no se encuentran en el momento social que actualmente representa a nuestro Estado. Se entiende sin embargo que Venezuela ha cumplido con estos preceptos suscritos de forma internacional llevando incluso a nuestra legislación a una protección intensa a los trabajadores.

Marco Conceptual

Capacidades: Son condiciones cognitivas, afectivas y psicomotrices fundamentales para aprender y denotar la dedicación a una tarea. Constituye el desarrollo de las aptitudes.

Empleabilidad: Es la posibilidad para conseguir un nuevo empleo. Las personas son más o menos empleables, tienen una empleabilidad alta o baja y ésta podrá medirse en meses u otra unidad de tiempo.

Estabilidad Laboral: Conocimiento y certeza que tiene el trabajador de que se desenvuelve en un ambiente de trabajo que le permitirá alcanzar sus metas y no ser removido de su puesto de trabajo, ya que considera que cuenta con seguridad en su ejercicio profesional.

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.

Flexibilización Laboral: Es la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo con la finalidad de ajustar al factor trabajo a las nuevas exigencias del factor de producción.

Gestión: El termino implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asusto o concretar un proyecto.

Horario de Trabajo: corresponde a la hora de entrada y salida que debe cumplir todo trabajador y/o trabajadora y son fijadas por el patrono.

Inamovilidad Laboral: Vista como el derecho laboral que tienen los empleados a no ser removidos de sus puestos de trabajo sino por las causas y procedimientos legalmente establecidos con esta finalidad.

Jornada de Trabajo: tiempo por el cual el trabajador y/o trabajadora está sometida a una actividad laboral determinada.

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.

Patrono: Actor laboral entendido como el que contrata el servicio de los trabajadores a los fines de brindarles una remuneración. También es visto como el representante principal y directo de la Entidad de Trabajo.

Sindicato: Visto como la representación de la masa trabajadora que se encuentra formada por miembros asalariados que van en busca de la defensa de todos los que se encuentren asociados en su partido, ideología o plancha sindical o que, en términos generales, sean parte de la empresa y no representen al patrono.

Trabajador o Trabajadora de Dirección: el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones.

Trabajador o Trabajadora de Inspección: quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras.

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.

Trabajador o trabajadora no Dependiente: o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

Trabajo: Entendido como aquella actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. El trabajador presta un servicio y cambio de esto recibe un salario que en teoría, es justo y adecuado al servicio prestado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

Considerando que la metodología de la investigación desde el punto de vista doctrinario, siempre ha planteado la necesidad de plasmar cómo se llevó a cabo el estudio planteado, se estima conveniente describir en este capítulo el conjunto de estrategias diseñadas para la obtención de los objetivos planteados al inicio del mismo. En definitiva, en este capítulo se dará respuesta al cómo se desarrolló el estudio, definiendo las unidades de análisis de la investigación, las técnicas de recolección de información, los instrumentos a utilizar, entre otros aspectos relevantes.

Ahora bien, al igual que todo proceso investigativo – ya sea cuantitativo o cualitativo- se hace un requerimiento puntual sobre la construcción de la estructura de la investigación que se pretende llevar a cabo. De ahí que, las características de la investigación van a depender del propósito que se pretende alcanzar, y determina el nivel de complejidad de la investigación y así como el tipo de estudio que se pretende desarrollar. Al respecto, el marco metodológico es definido por Balestrini (2006) como:

> "El conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados". (p.125).

Por tanto es necesario decidir cómo y dónde se debe buscar la información requerida para la construcción del objeto de estudio y qué fuentes deben considerarse para este fin. Es importante mencionar que elegir y determinar cuáles serán las fuentes adecuadas y además las técnicas correspondientes, implica garantizar el desarrollo idóneo de la investigación. Desde esta perspectiva gran parte de la doctrina, afirma que, en realidad, una investigación científica no parte de la nada, sino que su punto de arranque debe ser la base de conocimiento o de información progresivamente creciente, ascendiendo, acumulada por la investigación de los objetivos precedentes.

Lo anteriormente expresado parte del hecho particular de que cualquier investigación está vinculada a los procesos que se llevaron a cabo a través del desarrollo del marco teórico, además de considerar plenamente aquellos enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes que se han considerado en el estudio. Por tanto, esta investigación exige la consulta de libros de textos, análisis de artículos, ensayos u otros documentos que estén referidos al tema de estudio.

En consecuencia, tras la consideración del alcance estratégico de esta investigación se puede determinar que esto conlleva a la utilización de técnicas de carácter de investigación documental el cual se sustenta sobre la base de aquellos estudios de problemas con el propósito de ampliar conocimientos de esta naturaleza y en relación al tema de estudio. No obstante por las condiciones que rige el estudio, la investigación además del diseño documental y doctrinario se ha servido también de instrumentos jurídicos en la materia.

Diseño Metodológico de la Investigación

El emblemático autor, Sabino (2000: 91) señala en este punto que el "diseño de investigación documentar es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo". Es por estas consideraciones que puede establecerse que en realidad un diseño metodológico representa el esquema concreto a utilizar para completar el trabajo de investigación.

Ahora bien, como se ha dicho, al tratarse este de un estudio documental, la investigación pretendió estudiar la inamovilidad. Aun cuando la autora pretendía consultar, indagar y recibir información proveniente de un órgano público del Estado, sobre aquellos aspectos tanto positivos como negativos sobre la inamovilidad, la investigación se abordó desde el ámbito experiencial de la autora esto se fundamentó tanto a nivel jurídico como doctrinario, cuestión que de alguna forma, cual permitió el desarrollo del análisis respecto al tema estudiado. Por tanto el diseño adoptado para el trabajo analítico que se presenta fue de carácter documental.

Tipo de Investigación

De la misma manera que en el caso de los paradigmas de investigación y de las diversas concepciones filosóficas que los sustenta, es difícil adoptar en forma absoluta y categórica en un estudio un tipo de determinado de investigación, por cuanto la investigación científica se sustenta en diversos procedimientos y técnicas que permiten la combinación idónea para consolidarla. No obstante, siguiendo diversos autores en el campo metodológico[16] coinciden en esquemas básicos pero relevantes para los resultados de una investigación, tales es el caso, de los estudios documentales, descriptivos, explicativos y comparativos. Lo relevante de los estudio vendría ser la investigación y el objeto que se capta para su estudio, así como los objetivos propuestos por el autor. De esta manera la autora adopta los criterios de una investigación documental sustentados en:

16 Namakforosh (2012), Hernández, Fernández y Baptista (2009)

- La interpretación que se da a las cosas y fenómenos que no pueden ser expresados plenamente por aspectos estadísticos o matemáticos.
- Utiliza preferentemente la inferencia inductiva y el análisis respectivo en base a la fuente documental que se consulta
- Utiliza los criterios de credibilidad, transferibilidad y confiablidad como formas de hacer creíbles y confiables las fuentes que se consultan en el estudio.
- Utiliza múltiples fuentes documentales, métodos e investigaciones para estudiar y abordar el tema objeto de estudio.
- Centra el análisis en la descripción de fuentes consultadas de primera mano.

En este orden de ideas, la autora se propuso además investigar el tema objeto de estudio a través de la LOTTT, así como también, todo lo que corresponde a las normativas referidas al tema, las causas que se derivan de un determinado caso sobre inamovilidad, los procedimientos al respecto, entre otros. De igual forma en el caso específico de la investigación este diseño abarco el análisis y el estudio del problema causado sobre todo desde el punto de vista de los profesionales del derecho que ejercen como Procuradores del Estado Venezolano en una empresa dedicada a la prestación gratuita de un servicio de atención al trabajador, por tanto, la experiencia adquirida por la autora deja de manifiesto igualmente en el análisis documental lo relevante que es la participación de estas personas en este proceso de estudio.

Nivel de investigación

Para Méndez (1988) el nivel de la investigación depende del nivel de conocimiento al que espera llegar el investigador. Permitiendo así para efecto de la investigación los objetivos internos propuestos en el estudio, los cuales estarían enmarcados como se ha dicho en este trabajo de investigación, en el campo documental, que en criterio del mencionado autor es el que pertenece a investigaciones que describen algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Se considera esta investigación de tipo y nivel documental, de carácter teórica, basada en la consulta de fuentes bibliográficas, tesis de grado, revistas, consultas electrónicas de un nivel científico, los cuales abordan el tema tratado en el estudio por cuanto se considera como estrategia el apoyo de carácter teórico a través de los textos especializados y documentos web.

Población y Muestra

Cuando se trata de estudios documentales los datos que se pretenden obtener son de tipo secundario, ya que son proporcionados por otras investigaciones, al respecto afirma Arias (2006:27) “Según su procedencia los datos se clasifican en primarios cuando son obtenidos originalmente por el investigador; y secundarios, si son extraídos de la obra de otros investigadores”. Por tanto la población y muestra está representada por todas las investigaciones y consultas bibliográficas referida o relacionadas al objeto de estudio.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Información

En primer lugar, en criterio de Méndez (1988) la información es la “materia prima” para toda investigación, por la cual puede llegarse a explorar, describir y explicar los hechos y fenómenos que se definen en el planteamiento del problema. A pesar de la importancia que esto reviste, muchos investigadores inician su trabajo sin identificar qué tipo de información requieren y cómo la obtendrán, y sin embargo, esto, a lo largo del estudio genera problemas a la hora de investigar y resolver apropiadamente la problemática planteada.

Ahora bien, las técnicas y el Instrumento son, en principio, los recursos que se utilizan para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. Por tanto para lograr con éxito el desarrollo de cualquier investigación, es necesario determinar en forma acertada y eficiente una buena recolección de datos, los cuales se obtienen mediante instrumentos preparados de acuerdo con la investigación que se desarrolla. Particularmente la investigación documental posee ventajas en lo que respecta a la cantidad de temas que se pueden abarcar en una investigación determinada, sin embargo es necesario considerar lo que expresa Sabino (2007):

> La ventaja nítida que obtenemos en cuanto a la amplitud de los temas que es posible examinar mediante la bibliografía, tiene la contrapartida de una dificultad que puede llegar a ser muy significativa según los casos. Si nuestras fuentes han recogido o procesado defectuosamente su material primario, ya sea por error, subjetivismo o mala intención, todo nuestro trabajo se apoyara sobre las bases falsas, sobre una serie de errores iníciales que nosotros trasladaremos o amplificaremos. (p.65)

Por su parte, haciendo referencia a Arias (2006), se entiende por técnica aquel procedimiento o forma particular de obtener datos o información. En ésta etapa de la investigación imperó la necesidad de extraer datos a través de las diversas legislaciones que giran en torno a la inamovilidad, de esta manera se abordó la realidad estudiada, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes planteadas con anterioridad, y por ende a los objetivos propuestos en el estudio.

Cabe decir que, para esta investigación se realizó una Revisión Documental basada en la Técnica del Fichaje, además de otras consideraciones correspondiente a la investigación documental, como por ejemplo los extractos derivados de información de primera fuente para un respectivo análisis, estas técnicas permitieron extraer, procesar y retener los conocimientos jurídicos que sirvieron de base para responder a las interrogantes formuladas en la investigación. De manera muy particular las fichas de trabajo representaron el registro completo de todos los datos principales y secundarios de libros, revistas, los cuales fueron útiles y relevantes para el trabajo científico.

Ahora bien, en este sentido, describen Hochman y Montero (1981:15) "El fichaje constituye una técnica que permite acumular datos, recoger ideas y organizarlo todo en un fichero". Así mismo, se utilizaron técnicas de lectura; subrayado, resumen, síntesis, y sirvió de instrumento el block de notas, de manera que la autora en la medida que fue realizando la revisión bibliográfica, destacó los puntos más importantes para la sustentación de la investigación.

Por su parte, los instrumentos de recolección de datos y/o materiales utilizados en el estudio, con indicación de su validez, confiabilidad y métodos seguidos para obtenerlas, en el caso específico de este trabajo especial de grado la autora, además de su experiencia, logró indagar documentos de alto prestigio que permitieron en el presente objeto de estudio, una revisión documental exhaustiva, así como consultas con los involucrados en la problemática y expertos en el tema, entre otras técnicas, dándose a la tarea de analizar la inamovilidad laboral en su campo de aplicación practico, plasmando todo lo aprendido, estudiado y señalado al respecto dentro de la presente investigación y desarrollándolos para su posterior análisis, logrando con ello sustentar los criterios de análisis que se demostraron en el contenido de esta investigación.

Criterios adoptados en la Investigación Documental:

Partiendo de los aportes de Namakforoosh (2012) respecto a los criterios de abordaje en una investigación documental, el empleo de cierto número de criterio permite el abordaje del mismo con un margen relevante de confiabilidad en sus resultados. En este aspecto, la autora destaca los mismos en esta investigación. Así pues, en un primer lugar, el propósito de la Investigación, o el problema de que se trate se ha definido y delineado claramente en términos precisos, por lo cual se deberá incluir el análisis en sus elementos simples, su alcance, sus aspectos más destacables y una precisa especificación del significado que tiene el estudio.

A su vez, los procedimientos que han sido empleados por la investigadora se describen con suficiente detalle para permitir que otros investigadores en el área tengan interés en otros estudios en el ámbito de lo que se aborda. Importa también el diseño del procedimiento que ha sido concebido cuidadosamente, de esta forma ha permitido que la evidencia concerniente a la representatividad de la investigación permanezca disponible a través de la fuentes consultadas. Por su parte, la investigadora aborda con franqueza los análisis correspondientes, por lo cual se ha permitido estimar los hallazgos respecto al tema y así pues, revelar la importancia del estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Ahora bien, como se ha dicho, el desarrollo de la presente investigación titulada: “La inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras”, se realiza a través de la metodología de una investigación de carácter documental, por lo cual, no se presentan datos cuantitativos al respecto, dado que la autora no aplicó un instrumento bajo la técnica de una encuesta o entrevistas de carácter estructurado.

Sin embargo, tal como fue mencionado en el capítulo III es pertinente hacer mención a planteamientos realizados por los doctrinarios que, al respecto[17] señalan que en las investigaciones documentales se seguirá como metodología el desarrollo de la perspectiva teórica la cual es un proceso de inmersión en el conocimiento existente[18] y disponible que puede estar vinculado con el planteamiento del problema y un producto[19] que a su vez es parte de un producto mayor: los logros obtenidos en el estudio de la teoría y/o reporte de la investigación .

En este sentido y bajo las condiciones planteadas en el problema de estudio, ya teniendo los objetivos y preguntas correspondientes en torno al objeto que se ha venido estudiando y entendiendo que la aplicación de la metodología documental consiste en sustentar teóricamente el estudio, ello implica exponer y analizar teorías, conceptualizaciones, investigaciones previas y antecedentes para que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio.

17 Vid Hernández, Fernández y Baptista (2009)

18 De la temática objeto de estudio

19 Que, en este caso sería el marco teórico

Por lo tanto “la perspectiva teórica en la investigación documental proporciona una visión de donde se sitúa la problemáticas, el campo del conocimiento y hacia donde encaja la investigación en el panorama de lo que se conoce sobre el tema que se estudia”[20] proporcionando así un análisis, ideas nuevas que sea útiles para compartir con estudios y entre investigadores. Ahora bien, es preciso desarrollar en este capítulo cada objetivo que se había planteado, pasando desde el objetivo general a los objetivos específicos:

En cuanto al objetivo general de este trabajo el cual consistió en estudiar el alcance de la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano en los actores laborales la autora una vez realizado el estudio documental y de la previa consulta de materiales bibliográficos útiles que responden al tema en cuestión, extrajo y recopiló aspectos muy importantes que le permiten desarrollar en este punto. Así las cosas se entiende que la inamovilidad laboral alcanza completamente nuestra realidad jurídica en el mundo del trabajo y que ha llevado a la determinación de importantes elementos tanto desde el punto de vista de los trabajadores como de los empresarios.

Es importante destacar igualmente que la autora siguiendo la recomendación de los autores mencionados en el caso de la investigación documental, logró consultar expertos y tratadistas del tema tales como Ignaci (2009), Lucena (2009), Garnica (2009) entre otros, los cuales habiendo estudiando el tema objeto de estudio, constituyeron un aporte al estudio relevante y de gran valor para el resultado obtenido. Así las cosas, la inamovilidad se ve presente en el día a día de las empresas y de los trabajadores quienes, a estas alturas conocen que gozan de este derecho de estabilidad[21]. De igual forma, los empresarios se ven ante la necesidad de conocer también estas normativas legales

20 Vid Mertens (2005:20)

21 Esto último se determina de la propia experiencia de la autora al respecto, que le permite tener conocimiento del volumen de trabajadores que acuden a diario al MINPPT a exigir sus derechos laborales.

y de aplicarlas a diario para hacer cumplir la ley. Nuestro legislador[22] desarrolla así el prometido modelo de Estado Social, al señalar esta serie de derechos de estabilidad para los trabajadores.

Cabe igualmente destacar que, en relación a los objetivos específicos, el primero de ellos hace alusión a realizar un estudio documental y de carácter significativo sobre los supuestos que conllevan al establecimiento de la inamovilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano vista como una política de Estado. En este caso, es importante indicar que la autora inicio la revisión de la literatura al respecto consultando bibliografía tanto nacional como internacional en el tema, lo que llevó a determinar, cómo se ha visto, que la inamovilidad laboral si bien se presenta en nuestro ordenamiento jurídico no se ve en los demás sistemas del ámbito internacional, a pesar de los considerables esfuerzos de organizaciones a este punto ya estudiadas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se logró determinar sin embargo, que, el decreto de inamovilidad estudiado en el marco jurídico del Capítulo II de la presente investigación, ha venido publicándose de forma anual consecutivamente durante catorce años, cuestión que, desde el punto de vista de la doctrina y de la investigadora es un tiempo considerable para verla como una política del Estado venezolano, de proteger a los trabajadores en esta materia. Esto último, sin mencionar que además fue incluido expresamente en la LOTTT, consagrándose así como un derecho propio de una ley orgánica.

Se ve entonces, como es que, los supuestos que llevan al ejecutivo a establecer esta medida de inamovilidad podrían guardar relación con algunos presupuestos ya expresados en la doctrina. En este sentido, señalan Figueruelo, e Ibáñez (2009) que, en modelos como el nuestro, es decir, en un Estado Social y Democrático de Derecho[23], se busca establecer una verdadera igualdad Material o real, lo que conlleva al establecimiento de medidas jurídicas desiguales, que sin

22 Aun cuando haya sido por vía excepcional, ya que la LOTTT es un decreto con forma de ley orgánica

embargo, deben contar con la suficiente proporcionalidad que las justifique[24], proporcionalidad que además, debe ser estudiada en cada caso específico. No es entonces el criterio de la autora que es proporcional que la inamovilidad deba establecerse para casi todos los trabajadores que solo cuenten con 30 días en el trabajo.

En cuanto a otro de los objetivos el cual consistió en describir las características de la inamovilidad laboral fundamentada en lo contemplado en el ordenamiento jurídico venezolano, la autora en función de las fuentes primarias utilizadas que permitieron elaborar el marco teórico a través de libros, artículos de revistas científicas, simposios , eventos científicos ,dado que son fuente que sistematizan en mayor medida la información profundizando así en el contenido especializado del objeto de estudio logró determinar las características de la inamovilidad laboral en nuestro sistema jurídico.

Así pues, en criterio de la autora se trata de una normativa que a) principalmente defiende al trabajador frente al patrono b) No permite la flexibilización de los mercados. De hecho, de las recientes modificaciones que han tenido las leyes laborales[25], nuestro derecho del trabajo, ni siquiera permite la flexibilización de las jornadas, ya que el trabajador tampoco puede ser desmejorado en sus condiciones laborales y por último c) busca generar una estabilidad en el trabajo, ya que los trabajadores efectivamente no pueden ser removidos bajo ningún otro procedimiento jurídico que no sean los contemplados en la LOTTT cuestión que, en la práctica, no ha sido muy exitosa ya que cada día son más los trabajadores que son despedidos de forma injustificada.

Ahora bien, en relación al último de los objetivos específicos, esto es,

23 Lo cierto es que, efectivamente este tipo de medidas si bien afectan al principio de igualdad formal vista con la igualdad abstracta del Estado liberal de Derecho, en el Estado social en el que nos encontramos esta confrontación teóricamente "deja de existir porque se busca un equilibrios entre los aspectos formales y sustanciales de la igualdad".

24 Como podría ser, en el caso de nuestro Estado, el hecho de que el patrono sea el fuerte económico y el trabajador no, por lo que el legislador lo constituye como el fuerte jurídico, para hacer frente a esta cuestión de desigualdad.

25 *Vid.* Decreto número 44 con valor, rango y fuerza de Reglamento LOTTT, Gaceta Oficial 40.157 del 30 de Abril del 2013.

analizar el impacto del fenómeno de inamovilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano en relación al patrono, vale decir que, en el mundo tecnológico y avanzado que vivimos, donde la flexibilización de los mercados es lo que ha permitido el crecimiento de las empresas, el hecho de que, en Venezuela no puedan establecerse medidas que de alguna forma permitan dicha flexibilización[26] desde el aspecto de la empresa han supuesto, en opinión y en base a la experiencia de la autora, un ahogo para los empresarios. Es así como la inamovilidad laboral ha constituido para ellos un punto de no avance que los ve sometidos a normas jurídicas que buscan de alguna forma responder a nuestro modelo de Estado pero que en otro contexto los hace sentirse desprotegidos ante los mecanismos legales de protección de los que goza el trabajador.

26 Esto debido a la rigidez de las normas jurídicas en protección al trabajador

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La autora al inicio del desarrollo de este trabajo especial de grado pretendió presentar argumentos que hoy por hoy han dado origen a los cambios en la conformación clásica del mundo del trabajo, más aun en la actual valoración de este en ambientes y escenarios que se sustentan en aspectos vinculados directamente con los procesos de la globalización, de las tecnología de información pero además con transformaciones en el componente legislativo. Ahora bien, el derecho laboral no se puede aislar de los significativos cambios que se generan en las distintas formas de producción, resultando necesario establecer y desarrollar normativas que regulen la materia y que se encuentren adaptadas a nuevos paradigmas con el propósito de producir alternativas para cada actor laboral. Desde esta perspectiva la autora estudió la inamovilidad como un como factor social. Ahora bien, este fenómeno se ha analizado ya a estas alturas de forma considerable en cada uno de sus aspectos.

Es así como, queda concluir, en relación al objetivo general de esta investigación que pretendía analizar en su totalidad el alcance de esta medida de inamovilidad laboral que, efectivamente, la inamovilidad laboral es una Política del Estado Venezolano otorgada así para contrarrestar la posible desigualdad social que tienen los trabajadores frente a los empresarios, entendidos estos en su figura más rígida y tradicional y de esta manera, en opinión de la autora, la inamovilidad laboral, es efectivamente y por lo menos en Venezuela un ejemplo claro de la aplicación de normas jurídicas desiguales para los más desprotegidos.

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

la experiencia que tiene para ejercerlo. Lo que supondría algunos problemas en el futuro si se siguen implementando estas medidas.

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

Es así como se complementa el alcance de la inamovilidad laboral con el primer objetivo específico de esta investigación, que era realizar un estudio documental sobre los supuestos que conllevan al establecimiento de esta medida dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Así las cosas luego de realizar un análisis exhaustivo sobre el tema, puede argumentarse que, en la posición de nuestro Estado se ha generado esa serie de protecciones especiales a los trabajadores en aras de blindarlos frente a los posibles atropellos del patrono, es decir, se ha establecido un sistema de igualdad material en nuestro ordenamiento jurídico positivo.

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

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

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

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

alguien que, quizás no se encuentre tan preparado para ella como se creía al momento de la contratación.

Es así como, se ha visto en los últimos tiempos, un considerable el incremento de los conflictos en el mercado de trabajo por concepto de los costos de despidos para el personal que no está cualificado para el desempeño que la posición exige y no se motiva a mejorar. Esto sin mencionar a las empresas que tienen épocas de trabajo cíclico y que tienden a contratar cuando tienen proyectos. Se ven entonces afectadas fuertemente, ya que estructuralmente están diseñadas para operar cíclicamente, y a pesar de estar excluidas de las medidas de inamovilidad constantemente se ven inmersas en estos asuntos en las inspectorías del trabajo.

De hecho, se cree que el beneficio de inamovilidad, en la práctica es temporal. En este aspecto, es opinión de la autora de esta investigación que, en aras de que la empresa se prepare para mejores posiciones y para aportar ideas que puedan cambiar el posicionamiento de la empresa que le brinda los medios para su sustento es importante la erradicación o por lo menos la disminución de los trabajadores que gozan de inamovilidad laboral. Esto entendiendo que existen excepciones en este ámbito, como por ejemplo, a las mujeres embarazadas, quienes efectivamente deben gozar de fueros de protección de estabilidad.

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

Recomendaciones

En este complejo tema, en relación al objetivo general de esta investigación, esto es, en relación al alcance que tiene la inamovilidad laboral en los actores laborales, se recomienda al Estado venezolano servirse como mediador para solventar la profunda crisis que en este sentido sufren los actores laborales en Venezuela, en aras de trabajar conjuntamente con ellos para lograr el verdadero proceso social del trabajo. Es así como el Estado, más allá de proteger al trabajador podría servir como un punto de unión entre ellos y el patrono, es decir, como un verdadero mediador en esta materia. Sin embargo, en línea con estas cuestiones, se recomienda a los empresarios determinar y fijar metas dentro de sus organizaciones que permitan al trabajador identificarse con la empresa para la consecución de sus fines.

Ahora bien, recomienda de igual forma, en consecución con el primer objetivo específico de esta investigación, así como con el segundo, que el Estado Venezolano permita que se produzca la flexibilización del mercado, esto como alternativa para mejorar nuestra economía. De esta forma se estaría impulsando al cambio que efectivamente llama a gritos nuestro ordenamiento en materia del trabajo. Un cambio que no necesariamente viene impulsado en criterio de la autora desde el sector trabajador sino, precisamente, desde el sector empresarial. Es así como se sustentan estas cuestiones en los constantes conflictos que en materia del trabajo se presentan a diario en las Inspectorías.

Además, si se tiene en consideración que las instituciones públicas tienen como propósito el control y la cohesión sociales a través de la legitimidad, aceptación, respetabilidad, aprecio, etc. dentro de una sociedad; su entorno es precisamente social y se manifiesta en forma de demandas, necesidades, intereses y aspiraciones de los diversos grupos, sectores y clases. Sin embargo, es lamentable como aun en la actualidad se perciben aun los rasgos que entorpecen su funcionamiento: centralismo, regulación redundante, verticalismo,

burocratismo y autoritarismo eso sin mencionar el retardo procesal, que afecta tantos procedimientos incluso en materia laboral.

Algunos sectores de la doctrina, reconocen que el problema radica en que la racionalidad y la propia esencia de la actividad del Estado difieren de la gestión de empresas. Sin embargo, no es menos cierto que en búsqueda de la productividad y la eficiencia, en los tiempos actuales las formas de organización, de gestión y los objetivos propios de las empresas privadas, se imponen a los de las instituciones públicas. Sería prudente que se implemente un modelo de participación alternativa de superación de las instituciones sociales, visto como un camino de conocimiento colectivo, que permita establecer un punto intermedio en este sentido entre las carencias tanto desde el punto de vista del sector público como del privado.

Ahora bien, es así como se recomienda que modifiquen las estructuras de la gerencia pública, esto es, de las inspectorías del trabajo en una primera instancia, logrando que posteriormente se desarrollen también los tribunales laborales. En este aspecto, la cuestión importante para la gerencia pública es diseñar criterios que permitan desarrollar una relación apropiada entre las organizaciones y la sociedad, entre el patrono y el trabajador. En este sentido, se recomienda una reestructuración de toda la Procuraduría de Trabajadores, permitiendo que los procuradores de los estados, presten sus servicios por igual, al patrono y al trabajador y no solo al trabajador como ocurre en la actualidad, en aras de conseguir la llamada “igualdad de condiciones”.

Así pues, en aras de hacer alguna recomendación importante en base al impacto que ha tenido dicha medida de inamovilidad en el patrono, cuestión que constituye el último objetivo específico de esta investigación es importante expresar que se recomienda instalar una mesa de diálogo que permita tratar el tema de la inamovilidad laboral desde el punto de vista del patrono y los efectos contraproducentes y positivos que esa protección al trabajador tiene dentro de las organizaciones, viendo al Estado como mediador en todo momento de este

proceso, lográndose así, poco a poco, la reestructuración del sistema laboral en nuestro país.

Lista de Referencias Bibliográficas

Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación**. Quinta Edición. Editorial Espíteme. Caracas

Balestrini, Miriam (2002). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación.** BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.

Beckhard Richard Y Harris Richard (1988). **Desarrollo Organizacional Interamericano.** Estados Unidos.

Bisquerra, Rafael (1996). **Metodología de la Investigación** Educativa. Editorial La Muralla. España

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial Número 5.453.** Marzo 24, 2000. Caracas.

De Ferrari, Francisco (2011). **El Despido De Trabajadores, Revista De Derecho Laboral**. Documento En Línea. Disponible en: www.dianelt.com Consulta: 2013, 12 de diciembre.

De La Garza, Enrique (2009). **Tratado lationoamericano de Sociologia del Trabajo**. Primera Edición. Facultad de Ciencias Sociales. México.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) .**Novena Conferencia Internacional Americana. OIT.** 1948. Bogotá

Decreto con valor, rango y fuerza de Reglamento LOTTT (2013). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 40.157. Decreto con Fuerza de Ley.** Abril, 30, 2013, Caracas

Decreto de Inamovilidad Laboral Número 1.583. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168. 30 de Diciembre de 2014. Caracas

Ediciones Jurisprudenciales del trabajo (Documento en Línea). **Ediciones Jurisprudenciales.** Disponible en: http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf Consulta: Diciembre, 10, 2014

Figueruelo Burrieza Angela, Ibáñez Martinez Maria Luisa, Merino Hernandez Rosa (2007). "**Igualdad ¿Para Qué?. A Propósito De La Ley Orgánica Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres**". Editorial Comares. Granada. 2007. Pág. 91.

Garnica, Héctor (2009) **Análisis Costo Beneficio de la inamovilidad Laboral en Materia de Construcción en Venezuela.** Trabajo de grado Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.

Hernández Sampieri, Carlos Fernández – Collado, Pilar Baptista Luci. (2009). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Mexico.

Hochman Elena y Montero Maritza (1981) **Técnicas de Investigación Documental**. Editorial Trillas. México

Hurtado y Toro. (1998). **Metodología de la Investigación Holística**. Consultores Editorial. Caracas

Lanz, Rigoberto (2001). **Diez Tesis Sobre Cultura Organizacional Transcompleja**, Organizaciones Transcomplejas, Editorial Imposmo/ Conicit, Caracas.

Ley Orgánica Del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores**. Gaceta Oficial número 6.076.** 6 de Mayo del 2012. Venezuela.

Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia (2010). **Gaceta Oficial De La República Bolivariana De Venezuela**. 39.483. Agosto, 09, 2010, Caracas

Lopez, Inmaculada (2011). **Trabajo de Grado Investigación de Campo "Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de datos de los servicios públicos de empleo y de muestra continua de vidas laborales**. Universidad de Alcalá, Madrid, España

Lucena, Héctor (2004). **Las Relaciones Laborales en América Latina en el marco del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo**. Venezuela.

Lucena, Héctor (2009). **Lo Laboral en Tiempos de Transición**. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Marcano, Yasmin (2010). **El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda.** Trabajo de Grado Magister. Miranda. Venezuela.

Martínez S, María (1995) **Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las Relaciones Laborales**. Serie: Estudios Básicos de Derechos Humanos. Tomo IV. Perú

Méndez, Carlos (1988). Metodología. **Guía para la elaboración de diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas**. Editorial Mc Graw- Hill. 1988. Bogotá.

Mertens, Donna (2005). **Research and evaluation in Education and**

Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods. Editorial Thousand Oak. 2005. EEUU

Namakforoosh, Amir (2012) **Metodología de la investigación.** Editorial Limusa. 2012. México

Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Convenio sobre la política de empleo número 122 de 1954 (Documento en Linea).** Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es. Consulta: 2014, Diciembre, 20

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). **Resolución 2200 A (XXI) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).** Diciembre, 16, 1966. Nueva York

Pinto, Edmundo (2009). **Régimen jurídico y la estabilidad laboral de los trabajadores de los Registros Públicos del estado Carabobo**. Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Maestría en Derecho del Trabajo. Bárbula – Venezuela

Reglamento De La Ley Orgánica Del Trabajo. **Gaceta Oficial Numero 38.426**. Abril, 28, 2006. Caracas

Rosado, Miguel Angel (2006). Metodología de la Investigacion y evaluación. Editorial Trillas Eduforma. Madrid, España.

Ruiz, Ignaci (2009). **La Estabilidad en el Empleo. Universidad de Ramon Llull.** Tesis Doctoral. Barcelona. España

Sabino, Carlos (2002). **El Proceso de Investigación.** Editorial Panapo. Caracas, Venezuela

Sabino, Carlos (2007). **El Proceso de Investigación**. Nueva edición actualizada. Editorial Panapo. Caracas.

Sala De Casación Social Del Tribunal Supremo De Justicia. **Sentencia. Caso: Khalu Pisani Vs. Banco De Venezuela S.A.C.A., Banco Universal.** 12 De Abril De 2004. Caracas.

Suarez, Eliana (2009) **Impacto Del Outsourcing Como Nueva Modalidad En Las Relaciones Laborales Venezolanas.** Trabajo de Grado Magister. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Tamayo & Tamayo (1995). **El proceso de Investigación**. Segunda Edición. Ediciones Limusa, S.A. México

Tamayo, Mario (1987). **El Proceso de la Investigación Científica**. Fundamentos de Investigación. Venezuela.

Universidad de Carabobo (2004) **Norma para la elaboración y presentación de los trabajos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Bárbula. Venezuela

Wettel, Eustacio (2010). **El Fuero Sindical En Venezuela.** Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado Magister. Valencia.