



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



**LA ESTABILIDAD LABORAL COMO MEDIDA REGULATORIA EN LA
LEY ORGANICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LOS BINGOS EN EL
ESTADO CARABOBO**

Autora: Abgdo: Castor López

C.I. 7.969.895

Bárbula, octubre de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



**LA ESTABILIDAD LABORAL COMO MEDIDA REGULATORIA EN LA
LEY ORGANICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LOS BINGOS EN EL
ESTADO CARABOBO**

**Proyecto de Grado presentado ante la Comisión de la Maestría de
Administración de Personal y Relaciones Laborales.**

Autora: Abogado: Castor López

C.I. 7.969.895

Campus Bárbula, octubre de 2014



Universidad de Carabobo.
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Dirección de Estudios de Postgrado.
 Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones
 Laborales



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado:

"La Estabilidad Laboral como medida regulatoria en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras en el Marco de las Actividades Laborales de los Trabajadores de los Municipios en el Estado Carabobo"

Presentado por el (la) ciudadano (a) LOPEZ P. CASTOR Titular de la Cédula de identidad N° V. 7.969.895 Para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: APROBADO

Nombre, Apellido

C.I.

Firma del Jurado

JEANASABIVIA 4451.659

[Firma]

Pedro ESCOBAR 8551977

[Firma]

JESÚS CABRERA 6.441.532

[Firma]



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"LA ESTABILIDAD LABORAL COMO MEDIDA REGULATORIA EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LOS BINGOS EN EL ESTADO CARABOBO"


Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el (la) aspirante:


LOPEZ P., CASTOR A.
 C.I.: 7.969.895

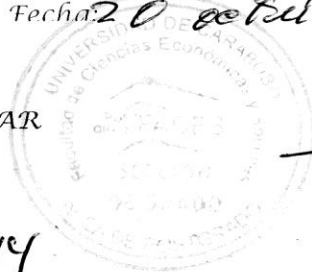
Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. MAHIE SIERRA cédula de identidad N° 13.780.701


Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta
A PROBARO

En Bárbula a los veinte días del mes de octubre de 2014


 Prof: ELEANA SALDIVIA (Pdte.)
 C.I: 4.451.659
 Fecha: 20 octubre


 Prof. PEDRO ESCOBAR
 C.I: 8551977
 Fecha: 20-10-2014




 Prof. JESUS CABRERA
 C.I: 6441532
 Fecha: 20/10/2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
CULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del trabajo de grado titulado, **LA ESTABILIDAD LABORAL COMO MEDIDA REGULATORIA EN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LOS BINGOS EN EL ESTADO CARABOBO**, presentado por el ciudadano **Abogado: Castor López, C.I. 7.969.895**, para optar al título de magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, considero que dicho trabajo, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Dra. Mercedes Berenice Blanco Carrillo
C.I: 4.368.061

INDICE GENERAL

Pág.

CAPÍTULO

I. EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	12
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	17
Justificación de la Investigación.....	17

II.MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación.....	19
Bases Teóricas.....	24
Definición de términos básicos.....	64

III Marco Metodológico

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
--	-----------

AGRADECIMIENTO

A la UNIVERSIDAD DE CARABOBO, por abrirme las puertas de sus aulas para continuar con este proceso de formación académica que no finaliza aquí y que espero continuar en esta casa de estudios.

A la policía de Carabobo, por permitirme crecer como profesional y darme muchas de las herramientas que hoy manejo y que espero poder haber ayudado a que también creciera de algún modo.

A la PROFESORA BERENICE BLANCO, por ayudarme a llevar a cabo este trabajo de investigación a pesar del poco tiempo con el que contábamos.

A MI AMIGO Y HERMANO OSCAR, por ayudarme en todo lo académico y fuera de el y hacerme saber que contaba con EL para cualquier cosa que necesitara en cualquier momento.

A todo Ustedes mis más profundo agradecimiento,

Castor Antonio

DEDICATORIA

Con la realización de este Trabajo Especial de Grado, culmina otra parte importante de mi vida profesional y personal, en la cual he dado un paso muy trascendental en los objetivos que me he planteado cumplir.

Quiero dedicar este nuevo triunfo a mis padres, quienes me dieron las herramientas para poder ser un profesional, siempre teniendo presente los más altos valores de honestidad, respeto y amor al prójimo.

Quiero dedicar este nuevo triunfo a mi esposa MAYURIS y a mi hija VALERIA, quienes me inspiraron a continuar con mis estudios y por su apoyo incondicional al momento de realizar las investigaciones y acompañarme en las horas de estudios.

Castor antonio



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



**LA ESTABILIDAD LABORAL COMO MEDIDA REGULATORIA EN LA
LEY ORGANICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LOS BINGOS EN EL
ESTADO CARABOBO**

Autor: **Castor Antonio López Polanco**

Tutor: Berenice Blanco

Año: 2014

RESUMEN

La problemática que genera el presente estudio refiere a que en virtud de los cierres de los establecimiento de casino y bingo, que funcionaban en Venezuela, por parte de las autoridades del Estado venezolano, motivado esto a que presuntamente los dueños o propietarios, habían incurrido en ilícitos aduaneros, dejando sin estabilidad laboral a una gran cantidad de trabajadores tanto directo como indirecto de allí la repercusión social, teniendo como Objetivo General : Indagar dentro del marco procesal sobre la existencia de la indefensión de los trabajadores de los bingos del estado Carabobo, en cuanto a su estabilidad laboral. Se justifica el estudio planteado, pues es un tema delicado al momento de referirse a la estabilidad laboral. la presente investigación se encuentra en un nivel descriptivo y modalidad Jurídica descriptiva, la técnica que se utilizo para el análisis de la información fue cualitativo, concluyendo que al cerrar los Bingos como empresas patronales de un sin fin de trabajadores se estaría hablando de una violación al Artículo 93 de la Constitución, pues estos despidos fueron contrarios a la Carta Magna y por ende son Nulos, donde para el investigador la situación en cuanto a la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras de los Bingos y sus patronos hoy por hoy se encuentra existente. Asimismo, se concluyó que la vía judicial con carácter constitucional sería el procedimiento más idóneo que deben activar los trabajadores y trabajadoras de los Bingos de forma organizada y como colectivo, pues se les está violando una serie de derechos al cerrar sus centros de trabajo, ya que las demandas son la materialización del derecho constitucional de acudir a la administración de justicia para solucionar un conflicto entre particulares o entre un particular y el Estado.

Descriptor: Derecho del Trabajo, Relación de Trabajo, Estabilidad laboral, Indefensión laboral, Derecho de Acceso a la Justicia.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



**LA ESTABILIDAD LABORAL COMO MEDIDA REGULATORIA EN LA
LEY ORGANICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LOS BINGOS EN EL
ESTADO CARABOBO**

ABSTRACT

The problems generated by this study relates to closures under the establishment of casino and bingo, operating in Venezuela, by the Venezuelan State authorities, allegedly motivated this to the owners or proprietors, had incurred customs offenses, leaving job security to a large number of workers both direct and indirect social impact there, with the General Objective: to investigate within the procedural framework of the existence of the vulnerability of the workers bingos Carabobo state, as for job security. The proposed study is justified because it is a delicate when referring to job security issue. The present investigation is at a descriptive level and descriptive legal form, the technique used for data analysis was qualitative, concluding that closing the Bingos companies as employers countless workers would be talking about a violation Article 93 of the Constitution, as these dismissals were contrary to the Constitution and therefore are Void, where the situation for the researcher as to the employment of workers from their employers and Bingos today is existing. It was also concluded that the constitutional courts to be the most appropriate procedure to be enabled workers of Bingos in an organized and collectively, are being violated as a series of rights to close their workplaces, and demands are the realization of the constitutional right of access to the justice system to resolve a conflict between individuals or between an individual and the state.

Descriptors: Labor Law, Employment Relationship, job security, labor helplessness, Right of Access to Justice.

INTRODUCCIÓN

En virtud de los acontecimientos ocurrido en los meses de febrero y abril del presente año, referido a los cierres de los bingos, en Venezuela y en especialmente en el estado Carabobo, por parte de estado, dando esto como resultado que los patrones o representantes de los bingos, no asumieran la responsabilidad laboral de darle una protección de estabilidad laboral a sus trabajadores, por lo menos hasta solventar el cierre, si no que les indicaron que esto era una responsabilidad del estado en absolver y garantizarle la estabilidad laboral, ya que fue el estado por medio de un acto administrativo que estaba efectuando el cierre de los bingos, quedando los trabajadores en un estado de indefensión en cuanto a la protección de sus derechos constitucionales como lo es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Al no recibir una respuesta favorable por parte del estado en relación a la situación jurídica por parte del órgano competente del estado como lo es la Inspectoría del trabajo, y en donde el patrono o el representante legal de los bingos, les indico que la única respuesta es que hicieran efectiva sus renuncia al trabajo para poder realizarle el pago de sus prestaciones sociales sencilla, ya que ellos invocaba la acción del estado para no asumir el pago de todos los elementos del contrato de trabajo y si no estaba de acuerdo que efectuaran la demanda antes los organismos competentes.

En vista de todo lo acontecido y el estado de indefensión en que se encuentran los trabajadores de los bingos, es que el presente trabajo de investigación trataremos de indagar, analizar y establecer, si el estado cumplió con sus responsabilidad de garantizar la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores en cuanto a la estabilidad laboral y el derecho al trabajo, así como si ejerció el control de la responsabilidades que debe cumplir del patrono con sus trabajadores, con la finalidad de subsanar el estado de indefensión de los mismos, y por ende consolidar la efectiva tutela judicial contemplada en nuestra carta magna.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento y Formulación del problema

Cabe iniciar, con un punto importante y que es base del tema a desarrollar, tal como lo es la estabilidad laboral, que para el autor, no es más que la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y las exigencias de una causa razonable para su disolución, ya sea, esta imputable al trabajador por justa causa. Por lo tanto, el derecho del trabajo conserva, al principio como columna, el socorro a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos envueltos.

Asimismo, se hace indispensable tomar en cuenta que la carta magna, es decir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, promulgada en el año 1999, establece y protege el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, a un salario justo, a un debido proceso, a una tutela judicial efectiva, como mecanismo de protección al trabajador.

Por otra, parte se tiene que, la rama laboral es uno de los aspectos sociales, con controversias que cualquier otro en el acontecer de los países sub desarrollados, pues deben tener una dinámica constante ajustada a toda realidad donde Venezuela no escapa del mismo. También, se tiene que referir a que los procedimientos aplicables en materia de estabilidad laboral, tienen como finalidad fundamental la preservación del empleo al individuo o trabajador, garantizando su estabilidad, en cumplimiento de los principios contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El procedimiento en el derecho a nivel del Trabajo, juega un papel importante en cada una de sus normas, es decir es pieza fundamental. Lo antes planteado se puede observar en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que dice: “La ley garantizara la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”. Asimismo señala el autor antes referido lo siguiente:

“El trabajo esta apartado de protección constitucional, la cual debe ser garantizada el Estado y precisamente una de estas protección la constituye la figura de la estabilidad relativa o impropia que regula la ley sustantiva laboral, la cual establece un procedimiento especial para la tramitación de los conflictos de relevancia jurídica que se susciten por despidos que se consideren injustos”

La problemática que genera el presente estudio refiere a que en virtud de los acontecimiento de los cierres de los establecimiento de casino y bingo, que funcionaban en Venezuela, por parte de las autoridades del Estado venezolano, motivado esto a que presuntamente los dueños o propietarios de los mismo, habían incurrido en ilícitos aduaneros según la versión del ente del Estado encargado de ejecutar la medidas, dejando sin una estabilidad laboral a una gran cantidad de trabajadores tanto directo como indirecto que laboraban en los referidos casino y/o bingo.

En vista de la repercusión social, por la cantidad de trabajadores que quedaron cesante y que los patronos indicaba que tenían que acudir al ente del Estado con la finalidad de presionar de esta manera para que revirtieran la medida de cierre, y la respuesta de los Ente u Organismo del Estado eran que los patronos tenían la responsabilidad de garantizar los pasivos laborales de cada uno de los trabajadores y sino que se realizara la respectiva demanda ante el organismo competente.

Es así que los trabajadores realizaron toda y cada una de las acciones que por ley le correspondía hacer y no recibieron la respuesta oportuna a sus peticiones, creando a cada uno de los trabajadores una indefensión jurídica, ya que el Estado ni el patrono les respondían.

En consecuencia, lo que se quiere definir que a raíz de los hechos, los trabajadores se encuentran en una situación jurídica de indefensión, ya que los ente del Estado encargado de aplicar la normativa legal vigente, es decir la aplicación primeramente de la Constitución Nacional, así como la la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, y su Reglamento y la Ley Procesal del Trabajo, con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales violentado a los trabajadores y hacer que el patrono responda en cuanto al pago de los pasivos laborales como lo indica la ley y no permitir que el mismo juegue con la necesidad de los trabajadores para hacerle renunciar indicando que es culpa del Estado y que por tal motivo no puede garantizale todos los pasivo que están indicados en la normativa laboral.

En este aspecto, Alfonso, Rafael: (2.000), dice que: “La progresividad de los derechos y beneficios laborales no estriba ni puede entenderse como un avance inexorable de los beneficios del trabajador y una correlativa explotación de las obligaciones del patrono.” Por lo que, la relación de trabajo exige, para su permanencia, un equilibrio, una ecuanimidad en los intereses que puedan estar contrapuestos en un momento dado de lo contrario, la decisión judicial estaría desvirtuando el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, según el cual: es fin del Estado fomentar el empleo; y no se puede fomentar el empleo si el empleador (Incluso el Estado como patrono), debe sufrir un pasivo laboral excesivamente gravoso.

Tomando en cuenta que la inamovilidad laboral, no es otra cosa que la estabilidad del trabajador en su empleo, la cual comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Por lo que para Villar Toyn (2004) dice:

“La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es una seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello, es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema”. (P. 36).

Se requiere conocer si la aplicación de la normativa legal vigente se aplicó de manera eficiente en cuanto a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en referencia a la estabilidad y el derecho al trabajo y si el patrono o representante de los bingos, cumplió de igual manera sus responsabilidades y si no vulnero estos derecho como se evidencia de las actuaciones de los mismos, al no querer reconocer la estabilidad laboral y al derecho de las prestaciones sociales como lo establecer las leyes vigentes en materia laboral

Así mismo, se puede conocer que acciones y antes que organismos realizaron los trabajadores para proteger sus derechos y que respuesta recibieron antes sus respectivas acciones, y si estas fueron satisfactoria a las misma.

Formulación Del Problema

La importancia de conocer e indagar cada día más los diferentes acontecimientos que se produce en el país, y que afectar de manera directa a un conglomerado y que tiene relación con la preparación como abogado y en especial en este campo como lo es la materia de trabajo, ha originado la enorme inquietud de investigar y analizar la manera, como esos hechos afectaron los principios constitucionales del trabajo, los procedimientos que estos deben realizarse y su

implicación hacia el trabajador, así como al patrono y de igual manera las responsabilidades del Estado, frente a estos acontecimientos, surgiendo así las siguientes interrogantes:

Interrogante primaria:

¿Existe indefensión de los trabajadores de los bingos del estado Carabobo, en cuanto a su estabilidad laboral en el marco regulatorio?

Interrogantes secundarias:

¿Cuál sería el proceso para la aplicación y efectividad de la normativa legal vigente en Venezuela, sobre la estabilidad laboral de los trabajadores?

¿Cuáles son las responsabilidades del estado, en cuanto a la protección y fomento de la estabilidad del trabajo?

¿Qué acciones y procedimientos jurídicos pueden ejercer los trabajadores de los bingos del estado Carabobo, para obtener una tutela judicial efectiva, en el caso concreto de la estabilidad laboral?

¿Qué entes u órganos, están encargados de la protección de los derechos constitucionales del trabajador?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Estudiar, la presencia de la indefensión de los trabajadores de los bingos, del estado Carabobo, en cuanto a su estabilidad laboral.

Objetivos Específicos

- Examinar la aplicación y efectividad de la normativa legal vigente, sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de los bingos, en el estado Carabobo,
- Determinar las responsabilidades del estado, en cuanto a la protección y fomento de la estabilidad del trabajo.
- Establecer las acciones y procedimientos jurídicos que pueden ejercer los trabajadores de los bingos del estado Carabobo, para obtener una tutela judicial efectiva, en el caso concreto de la estabilidad laboral.

Justificación de la Investigación

La presente investigación tiene como propósito el conocer, analizar y determinar las responsabilidades del estado y de los patronos o dueños de los bingos del estado Carabobo, para verificar si se cumplieron de manera eficaz y eficiente para brindarle la protección a los trabajadores en cuanto a la estabilidad laboral.

Por otra parte, se tiene que desde el punto de vista social, la búsqueda de respuestas sobre el tema, permitirá construir bases fundamentales para optimizar las normativas actuales para el mejor beneficio de los empleados en ese sector en particular y así prevenir se vuelva a repetir tal situación en otro sector.

También se justifica el estudio planteado, pues es un tema delicado al momento de referirse a la estabilidad laboral, por cuanto en Venezuela se encuentra actualmente con situaciones donde se exige la estabilidad laboral, pero no se garantiza la estabilidad de las empresas que son susceptibles a expropiación, por lo que la situación planteada de los trabajadores y trabajadoras de los Bingos es un aspecto a discutir ya que también podría surgir en otra área económica donde la

empresa se encuentre con un cierre obligatorio por un Acto Administrativo emanado de cualquier autoridad investida para tal.

Por otra parte se tiene que el procedimiento para exigir la estabilidad del trabajador o trabajadora dentro de un colectivo no ha sido estudiado desde este punto de vista por lo que es de gran relevancia indagar dentro de las normas implícitas en el derecho procesal sobre los pasos a seguir cuando exista una indefensión del trabajador o trabajadora en la exigencia de un derecho constitucional.

CAPÍTULO II

CONTEXTO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

El examen de la literatura relacionada con el problema sometido a estudio, se ha recurrido a la revisión de algunas investigaciones realizadas por egresados de post grado nacionales e internacionales, las cuales pese a no ser publicadas, constituyen una base importante para toda investigación. Por tal razón, en este capítulo se presentan algunas fuentes bibliográficas, de investigaciones y otras de carácter legal, cuyos resultados sirven de soporte para la variable identificada como: Estabilidad Laboral

Mendoza L. (2011), en su trabajo titulado **Estabilidad laboral en los trabajadores de la construcción contratados en el sector petrolero de Puerto Cabello del estado Carabobo, caso Los Delfines A.R.C.A.**, presentado en la Universidad de Carabobo, para la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho del Trabajo, tuvo como objetivo principal analizar la estabilidad laboral de los trabajadores contratados por el Sector Petrolero, donde se estudió la incidencia que han tenido las normativas leyes y reglamentos laborales vigentes en este ámbito laboral y la manera que influyen en el impacto de la estabilidad laborales en las relaciones laborales petroleras y a fines. La investigación se sustentó documental y de campo, observándose incumplimiento en los ordenamientos jurídicos sobre la estabilidad laboral consagrada por Gaceta, así como en las normativas vigentes.

El estudio anteriormente planteado se justifica para la presente investigación en cuanto a la preocupación sobre el incumplimiento de las normativas actuales que consagran la estabilidad laboral para todos los trabajadores y trabajadoras, de tal

modo que esta trae consigo fallas dentro del procedimiento para hacer cumplir con las leyes que tratan sobre las relaciones y estabilidad laboral.

Es así como Leyda t. Yanes (2010), en su trabajo de investigación en post grado, titulado, **La Convención Colectiva De Trabajo y la Seguridad social de los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Miranda, realizado en la Universidad Bicentenario de Aragua**, para la obtención del grado académico de Magister en Derecho del Trabajo, refiere que la convención colectiva, es un derecho fundamental y uno de los elementos más importantes dentro ámbito colectivo de la libertad sindical, y la seguridad social es un mecanismo de protección para el trabajador y sus familiares, es por ello, que se analizó qué elementos se deben tomar en cuenta en la discusión para la negociación de la convención colectiva de trabajo y su incidencia en la seguridad social de los trabajadores del consejo legislativo del estado Miranda.

La investigación se justifica por la necesidad de garantizar a los trabajadores, el derecho a la negociación colectiva y la seguridad social, pautados en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, promulgada en el año de 1999. Se fundamento en la teoría ius positivista, en donde se concluye en que la negociación colectiva es un derecho fundamental y uno de los elementos más importantes dentro del ámbito colectivo de la libertad sindical, es por ello, que se recomienda, en esta etapa de crisis por la que atraviesan las convenciones colectivas de trabajo, que los sindicatos tomen las medidas necesarias para la defensa de este derecho.

De igual manera, González W. (2010), en su trabajo de grado realizado en la Universidad de Carabobo titulado **El Fuero Sindical en Venezuela**, para la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Personal y Relaciones Laborales, teniendo como finalidad demostrar como el estado garantiza

los derechos, que la Ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa calificada previamente por el inspector del trabajo de la Jurisdicción correspondiente. Fue empleado un estudio de tipo descriptivo y de campo, basados en técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información, tales como la encuesta y la entrevista informal.

Es de hacer notar que en Venezuela, aproximadamente, estaban registrados ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, la cantidad de 6.124 organizaciones sindicales, de las cuales 150 pertenecen al Estado Carabobo. Entre los resultados que se derivaron de la investigación cabe resaltar que en Venezuela, el Fuero Sindical como garantía establecida en el ordenamiento jurídico ha sido violado frecuentemente, por las diferentes empresas, bajo el mando protector de las inspectorías del Trabajo.

El trabajo anterior refiere es en la situación de protección laboral en cuanto a la estabilidad por fuero sindical, ya que es una garantía que otorga la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, a aquellos trabajadores de una empresa que defienden el derecho de los demás, de tal modo que tiene relevancia para el presente estudio, pues se habla de la importancia en cuanto a la protección laboral y social de los trabajadores.

Romero Milano Antonio (2011), en su trabajo de magister que lleva por nombre **“Relaciones Laborales Encubiertas en Venezuela. Presente y Futuro desde Una Perspectiva Sociológica”**, presentado en la Universidad de Carabobo, para la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Personal y Relaciones Laborales, estableció como objetivo general **“Caracterizar y explicar desde el punto de vista interdisciplinario los casos de simulación o fraude laboral,**

enfaticando las posturas que, como opciones individuales, esgrimen tanto empleadores y trabajadores, que legitiman un nuevo tipo de relación contractual en el país.

Esta investigación propuso una reflexión en torno al status actual para el momento y perspectivas de las relaciones laborales en Venezuela. En el entendido de que se asiste en todo el planeta a procesos de cambios intensivos en todas las órdenes, se ha generalizado la idea de que tienen profundos efectos en lo que al trabajo humano se refiere.

En consecuencia, se esgrime que la clásica subordinación en el trabajo, será suplantada por otros modelos de contratos liberales. Desde este ángulo se revisan los antecedentes históricos del sistema industrial, para focalizar al análisis en las políticas flexibilizadoras y desreguladoras que han puesto en ejecución en las últimas décadas en muchas sociedades. Bajo esta premisa se identifican las tendencias actuales, tanto del mercado laboral externo como el que concierne al caso venezolano.

Para tal fin esta investigación se apoya en un enfoque interdisciplinario y con una orientación metodológica con acento en la prospectiva. De los modos de articularse en el presente los principales actores de las relaciones laborales en el país, dependerá del futuro que éstas tomen. Un modelo alternativo de las relaciones laborales sustentado en contratos civiles-mercantiles, podría tomar cierta autonomía en el futuro; modelo éste que también puede cohabitar con el clásico contrato de trabajo de tiempo indefinido. Pero debe advertirse que, tales escenarios estarán condicionados, a las acciones u omisiones que se generen desde los tres actores fundamentales de las relaciones laborales: a saber: empleadores, trabajadores y Estado.

El estudio señalado es de gran importancia y sirve de referencia, toda vez que las relaciones de trabajo en nuestro país han venido cambiando e incorporando

nuevos elementos que la hacen particular. En el caso de los trabajadores del sector salud la flexibilización ha tomado bastante auge, poniéndose de manifiesto esta forma de prestar servicio.

Díaz Guevara, Juan José (2007), en su trabajo titulado, La contratación Administrativa de Servicios y los derechos Laborales Adquiridos, presentado en la universidad San Martín de Porres, Perú, para la obtención del Grado Académico de Magister, en derecho del trabajo, estableció que según la legislación peruana, en el mismo señala que el Decreto Legislativo N° 1057 establece en su artículo 3°, que el "Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, que no está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales y que no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

El Reglamento adiciona en su artículo 1° que además éste contrato es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma; rigiéndose además por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 así como los beneficios plasmados en su corpus iuris.

Dentro del criterio tomado en la anterior investigación realizada en Perú, se puede decir que si bien es cierto existen vacíos legales, en aplicación del principio indubio pro operario (interpretar disposiciones laborales o relacionadas a favor del trabajador) reconocido en la constitución, se exige a los administradores de las entidades estatales un trato semejante a los trabajadores sujetos al RECAS respecto a trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales.

Cañizales y Rivero (2002), presentaron una investigación titulada: **La Subordinación como elemento necesario de la Relación de Trabajo**, presentado en la Universidad Central de Venezuela, para la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Laboral, cuyo objetivo giró en analizar el alcance de la subordinación laboral como elemento necesario en la relación de trabajo, enmarcada dentro de un estudio de tipo documental, con modalidad de bibliografía y método de análisis crítico, llegando a la conclusión de que la subordinación es necesaria dentro de la relación de trabajo, ya que es un elemento protector de los derechos y beneficios de los trabajadores enmarcados dentro de la normativa laboral venezolana

Los reportes investigativos hasta aquí presentados destacan la importancia que representa para el trabajador, disponer de estabilidad laboral, toda vez que de esto depende el desarrollo social de la familia, y que además se procura a través de esta una mayor vinculación del trabajador con el trabajo. Así mismo se tiene que, el proceso de revisión de la literatura mostró que existe en el ámbito jurídico un gran interés en el estudio de la Estabilidad Laboral, aunque es oportuno destacar que no se encontraron investigaciones que enfatizan en las estabilidad laboral en el ámbito de los bingo y casino, que afecte a los trabajadores como tal, sino que se refieren en ámbito general.

Bases Teóricas

En esta sección de la investigación, se mencionan los aspectos teóricos que contribuyen al desarrollo del trabajo de la investigación requiere de teorías y conceptualizaciones que la soporten, que permiten al investigador, presentar una visión más clara de la temática y sustentarla dándole mayor confiabilidad a la investigación. En tal sentido, se presentan a continuación los insumos teóricos que sustentan la presente investigación:

Principios Generales del Derecho

Es de referir, que los Principios Generales del Derecho, simbolizan enunciados, líneas sobre el deber ser jurídico, de carácter general y abstracto, que si bien no se encuentran comprendidos dentro del ordenamiento jurídico, se entienden que son parte de él, porque le sirven de fundamento y acopian de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos, dentro de la idea generalizada anteriormente expuesta se debe referir a lo que dice Deveali Mario L. (1983):

Se denomina Principios Generales del Derecho a las verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la Filosofía del Derecho como base común del ordenamiento jurídico. Los principios generales del derecho son fuente del derecho laboral, y que lo son casi siempre como supletorios ante la carencia de fuentes en este campo, como son la Constitución y las leyes ordinarias. Son verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la filosofía del Derecho como base común al ordenamiento jurídico, constituyen el fundamento de las diferentes materias jurídicas y sistemas legales, pueden ser aplicados frente al vacío de la norma positiva del derecho. Estos principios rigen para todas las materias jurídicas y sistemas legales, siendo aplicables frente al vacío del principio constitucional o legal en relación al caso contrato a resolverse.

Principios Fundamentales del Derecho Colectivo:

La idea del trabajo como un derecho y un deber social: Este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para toda su población. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto. Por un lado, el trabajo es un deber del hombre de prestar sus servicios de una manera eficiente. Por el otro, la sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades.

La idea de la libertad y el derecho del trabajo: Ninguna persona podrá impedirle que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se adapte. De acuerdo a este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que le plazca, de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones.

Principio de igualdad: Este principio significa que no podrá establecerse distinción alguna entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religión, doctrina política o condición social. Tanto la libertad como la igualdad, son principios que se encuentran íntimamente ligados; la igualdad sin la libertad no puede existir, y esta no florece donde falta aquello.

La idea de la dignidad humana: La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.

La idea de una existencia decorosa: Este principio establece que pretende que el trabajador esté en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer la educación de los hijos y de lograr que tanto él como su familia, pueda desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y espirituales.

Además de estos principios, existen otros principios fundamentales del trabajo que se encuentran establecidos en el artículo 89 de la Constitución bolivariana de Venezuela (1999), aparte de los principios generales del trabajo, como lo son:

Principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios sociales, que estipula un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores.

El mismo autor anteriormente citado, Deveali Mario L. (1983), dice:

Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial. Estos derechos han sido atribuidos a los trabajadores y son intangibles, incluso los estipulados en las convenciones colectivas del trabajo durante su vigencia. La intangibilidad da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva, y dicho derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención, ni por una que se establezca con posterioridad al beneficio otorgado. Este principio se aplica cuando existen dos o más normas legales sobre el mismo problema o cuando existen dos o más interpretaciones divergentes sobre una misma disposición legal.

Principio In dubio pro operario (A favor del trabajador), que establece que en caso de dudas se favorecerá al trabajador y se adoptará la norma que más le favorezca y en caso de silencio en una convención colectiva, se podrá dirigir a la ley, debido a que ésta suple lo no establecido en la convención.

Principio de la primacía de la realidad sobre formas o apariencias, que expresa que en materia laboral, el juez puede ir más allá y buscar la verdad de los hechos ante cualquier duda que exista en el proceso.

Principio de la no discriminación, establecido en el numeral 5 del artículo 89 de la Constitución bolivariana de Venezuela (1999), siguiendo la línea establecida por el convenio N° 11 de la Organización Internacional Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación. En cambio no se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, en tal caso existe igualdad de oportunidades, dando margen a las cualidades del sujeto.

Principio de la presunción de contratos a tiempo indeterminado sobre contratos a tiempo determinado, estipulado en el artículo 77 de la Ley Orgánica del

Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras que expresa que "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando lo exija la naturaleza del servicio, cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador y cuando se trate de la prestación de servicios fuera del país."

Principio de la gratuidad, que expresa que todo es gratuito para las partes en todo proceso judicial laboral, donde ni el tribunal, ni organismos afines, no podrán establecer ningún tipo de arancel por trámites laborales.

Principio de la irrenunciabilidad, establecido en la Constitución bolivariana de Venezuela (1999). La ley ha dicho que en ningún caso serán irrenunciables las normas que favorezcan a los trabajadores.

El Derecho Colectivo

La unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente el empleador e incluso frente a la legislación existente. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo del trabajo.

Esta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo: la extraetática. Se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

Esta nueva rama del Derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres, el sistema todo se detiene. Este enfoque encuentra su correlato en el enfoque anglosajón y más notoriamente en el norteamericano de las industrial relations.

Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores (especialmente organizaciones profesionales y el Estado) y de las formas en que estos se relacionan (especialmente negociación colectiva y huelga): la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores. Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas. Por otra parte se atiende al grado de protagonismo de cada uno de los actores en el conjunto del sistema y la distribución de poderes entre ellos.

Derecho del Trabajo

La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. El problema de la determinación de la relación de trabajo consiste en conocer si el vínculo jurídico que liga al patrón y al trabajador tiene su origen en el acuerdo de voluntades de éstos, o si basta para la aplicación del Derecho del Trabajo la incorporación del trabajador a la Organización. Dentro de este aspecto se puede citar a Neves Mujica Javier (2007), quien refiere:

El Derecho del Trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil relativamente reciente, en perspectiva histórica, ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás. Par comprender las razones de esa escisión, debemos reparar en un dato jurídico de inmensas repercusiones sociales, que es el de los principios que inspiran el ordenamiento civil. (p. 13).

Dentro de este mismo aspecto Guzmán Rafael Alfonzo (2003), conceptualiza el derecho del trabajo de la siguiente manera;

Como un conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Por lo tanto, busca regular el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, por lo que coloca a quien personalmente lo realiza (trabajador) bajo la supervisión del acreedor de la prestación (patrono), quien se hace propietario del producto de esa labor, bien sea física o intelectual.

De lo anterior se infiere que la relación laboral origina una disminución y limitación de la libertad y autonomía del trabajador dependiente a favor de su patrono, la cual debe ser voluntaria y consensuada, es decir, esta obligación laboral es, básicamente, contractual, debe nacer de un contrato y además es continuada y no limitada a un solo y determinado acto, se debe realizar un sin número de veces las actividades objeto de la obligación laboral, por lo que el contrato laboral no se extingue con una sola ejecución como si sucede con un contrato de obras. Por ejemplo, donde una vez cumplida la obra contratada se extingue el contrato por cumplimiento de su objeto, además las obligaciones laborales son exigibles coercitivamente.

Estas características de limitación y disminución de la libertad y la autonomía del trabajador, exigibles coercitivamente, con el consiguiente riesgo de extralimitación del poder de dirección y exigencias del patrono, en parte explican el carácter imperativo y de orden público de la legislación laboral, características que lo que buscan es compatibilizar e preceptuar que esas relaciones jurídicas laborales se desarrollen dentro de un marco de convivencia civilizada y que permita al trabajador el adecuado desarrollo de su personalidad y dignidad.

Por tal razón, el objeto del derecho laboral es tutelar a los sujetos de la relación laboral, mas no al objeto de la misma, para que el trabajador pueda vivir y desarrollarse a plenitud y con dignidad, aunque tenga que limitar y subordinar parcialmente su libertad a una relación laboral remunerada.

De allí que, el objeto del derecho del trabajo es lograr que esa relación se realice en condiciones que garanticen al trabajador la vida, la salud, el descanso, el desarrollo personal y profesional, la obtención de beneficios económicos y sociales para tener una vida familiar socialmente decorosa y digna, integrando de esa manera al trabajador al cuerpo social de la comunidad para el debido desarrollo de esta.

Al respecto, existen dos teorías llamadas: a) teoría contractualista; y b) La teoría relacionista o también llamada de la incorporación. La primera de éstas, parte de la idea de que sin el contrato de trabajo no puede válidamente formarse la relación de trabajo; mientras que la segunda corriente dice que el enrolamiento del trabajador a la organización implica la formación de la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

Teoría Contractualista

Trata sobre el fenómeno de las sociedad civil como el cambio de los seres humanos de un Estado Comunal a un Estado que va a regir a todos por igual, de esta

manera autores como: Hobbes, Rousseau y Locke, (1892), han descrito de manera peculiar, a lo largo del tiempo y del desarrollo del hombre en la sociedad, es posible que la concepción contractualista incida en una manera sociológica de entender al mismo hombre desenvuelto en el mundo en el que vive.

El Contrato social de Hobbes, Locke o Rousseau pretende explicar no sólo el origen histórico y existencial de la sociedad política, sino también y sobre todo el origen institucional de la misma. La sociedad política o Estado es una sociedad convencional; por consiguiente, su estructura social específica queda completamente al arbitrio de los socios, a la convención de los socios. Estos pueden, pues, estructurarla, variarla y modificarla a su gusto y conveniencia. Todo depende del contrato social, que ellos pactan y pactan libremente como mejor les parece. El Contrato social es, por consiguiente, origen de todos los derechos ciudadanos, fuente de moralidad y de justicia. Por el cada asociado aliena a la comunidad, su persona y todos sus derechos.

En este sentido se puede citar a KerstingWolfgang (2001), el cual refiere:

Este se basa en una investigación de las condiciones que tienen que ser satisfechas para que el modelo de la convivencia humana coordinada jurídicamente, modelo que se bosqueja en el concepto normativo del Estado de Naturaleza, pueda adquirir realidad duradera. Ella hace valer el hecho de que es irrealista partir de estas condiciones y que en consecuencia un Estado de Naturaleza no puede ser una forma posible y real de la coexistencia social. (p. 135).

De tal modo, que el Estado es producto de la relación entre los seres humanos, para formar una sociedad que este regida por las leyes o por una autoridad moral, Hobbes acerca del Estado dice lo siguiente: Estado ha sido instituido cuando una multitud de hombres convienen y pactan, cada uno con cada uno, que a un cierto

hombre o asamblea de hombres se le otorgará, por mayoría, el derecho de representar a la persona de todos (es decir, de ser su representante). Cada uno de ellos, tanto los que han votado en pro como los que han votado en contra, debe autorizar todas las acciones y juicios de ese hombre o asamblea de hombres, lo mismo que si fueran suyos propios, al objeto de vivir apaciblemente entre sí y ser protegidos contra otros hombres.

En este mismo sentido, se puede señalar que con el establecimiento de la comunidad a través del contrato social, Hobbes dice que se dan las condiciones necesarias y suficientes para que se haga presente la moralidad. Lo que sea que vaya de acuerdo con la ley del soberano es correcto, mientras que lo que se desvía de ella es incorrecto. Hobbes establece por tanto la autoridad civil y la ley como el fundamento de la moral. Él argumenta que la moral requiere autoridad social, la cual debe estar en las manos del soberano. La voluntad de un poder soberano cuya autoridad es absoluta e indivisible constituye la única ley por la cual el comportamiento humano puede ser regulado apropiadamente

Así pues es posible entender cómo se asocian los hombres para agruparse en una sociedad que se le cataloga como Sociedad Civil, porque en esta Sociedad, los integrantes mediante un pacto, delegan sus libertades hacia los gobernantes o hacia un poder supremo que se va ir descifrando de una manera concreta según la forma de gobernar. La transformación del Estado ha incluido de forma determinante el cambio de las sociedades y los medios de producción de las mismas, así pues las ideas de los filósofos como Rosseau y Locke transgreden de manera intelectual las barreras de lo establecido premiando a la educación como el instrumento que enriquece a la sociedad civil como tal y dota a los ciudadanos como el paso a establecer una sociedad concientizada.

El Trabajo como Hecho Social

El Trabajo como hecho social, es un derecho especial para la vida humana, cuyo principal garante es el Estado, por cuanto, es el que facilita y promueve el ejercicio pleno de la justicia social, y de la equidad en el marco de un proceso sostenido de una distribución equitativa de los ingresos, y sobre la base de una concepción digna y dignificante de la faena humana, inspirada en una noción ética individual y social que se haya fundada en el sentido solidario de la convivencia social. (Prieto Espinoza, 1999)

En Venezuela, el Estado tiene como finalidad fomentar el empleo, tal como lo establece la Carta Magna, (1999) en su artículo 87 adoptando condiciones equitativas y satisfactorias para el trabajador, proporcionándoles remuneraciones justas que contribuyan a satisfacer sus necesidades económicas, físicas, e intelectuales. De manera pues, que así como el Estado debe garantizarlo, el trabajador presta su esfuerzo bien sea físico, y/o intelectual a cambio de un salario que le permita obtener una mejor calidad de vida para él y su núcleo familiar. Francesco de Ferrari, (1999) cita lo siguiente:

El hecho social trabajo trasciende la importancia y la extensión del contrato de trabajo, en términos muy elocuentes, porque este, como todo otro contrato, plantea los problemas inherentes a la materia consensual como los relativos a su forma, a la capacidad de las partes, al consentimiento, a la rescisión voluntaria, mientras que la prestación del servicio, es decir, la materialización del trabajo, despliega un mundo jurídico que incide en el aspecto donde el propio orden público impone limitaciones y crea derechos relativos a materias como las restricciones referentes a las jornadas, horarios, descansos, condiciones de higiene, seguridad en que se presta el servicio, vacaciones o la participación del trabajador en los benéficos. (p. 45).

Por otra parte, Prieto A. J. (2005), señala que el juicio de estabilidad laboral es uno de los aspectos más importantes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo debido a que constituye una especialidad en el proceso porque esta es una meta fundamental en el obrero u empleado. Por lo que en Venezuela ese derecho fue consagrado en la Constitución del año 47, del año 61 y con mayor amplitud en la Constitución de 1999. Sin embargo, acota el mismo autor lo siguiente:

“las leyes tanto adjetivas como sustantivas en materia de estabilidad han estado por debajo de las previsiones constitucionales. También dijo que a pesar de que se cuenta con la moderna Ley Orgánica Procesal del Trabajo, una joya Jurídica ya que incorpora los más contemporáneos conceptos de la justicia laboral, evidencia un problema porque el juicio de estabilidad es juzgado dentro de los cánones del proceso ordinario y la estabilidad es una garantía constitucional establecida en el artículo 43 de la Constitución nacional.”

Principios Constitucionales de Cumplimiento sobre la Estabilidad Laboral

Para entender sobre el tema de la estabilidad laboral primeramente se debe citar las garantías pautadas en la Carta Magna, es decir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de allí que en ella se observa la garantía del cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente el cual reside en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por la institución de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales. Además de la existencia de los órganos administrativos del trabajo (Procuraduría, Inspectoría, entre otros.). Ello no obsta a que las organizaciones (sindicales o de cualquier otra índole) puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.

En los últimos años, pero, también, en el pasado, ante la agudeza que presentan algunos ciclos económicos, se ha hecho necesario que el Ejecutivo Nacional, en uso de sus facultades legales, dicte Decretos que prohíben, por algún tiempo, el despido de ciertas categorías de trabajadores. En la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, vigente, encontramos varias disposiciones que garantizan la inamovilidad de los trabajadores, tal es el caso del artículo 94, el cual indica, que: “Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo”. El artículo 531, referido a la infracción de la inamovilidad laboral y la Disposición Transitoria Primera, consagradoria de la inamovilidad de los trabajadores denominados tercerizados.

El legislador laboral habilitado ha consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras lo que la doctrina iuslaboralista denomina estabilidad absoluta. Esta institución de profunda razón social y humana, debe su incorporación a nuestro derecho positivo laboral, sin mezquindad de ninguna naturaleza, al pensamiento jurídico del ilustre maestro y amigo, Doctor Antonio Espinoza Prieto. La casi totalidad de la obra jurídica del Doctor Espinoza Prieto, está dedicada a defender, destacar e impulsar la vigencia, importancia y necesidad de la estabilidad laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, la consagra en el artículo 77, clases de despido, cuando indica, que: “Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado”. Y, de manera autónoma, cuando dedica el Capítulo VI, del Título II, artículos 85,86, 87,88,89,90 y 91, a garantizar la estabilidad en el empleo, entendida como un derecho del trabajador a permanecer en el puesto de trabajo; por

consiguiente, no una concesión del empleador, y prohibir toda forma de despido injustificado.

Quedan amparados por la estabilidad, en todo caso, los trabajadores contratados por tiempo indeterminado y, los trabajadores contratados por tiempo determinado y por obra determinada, hasta la vigencia del contrato o la culminación de la obra. La Ley establece, también, el procedimiento a seguir en materia de estabilidad laboral, un procedimiento sumario, expedito, en el que el trabajador disfruta de mejores y mayores prerrogativas que el patrono, quien puede ser privado, inclusive, de su libertad, si el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de la Jurisdicción respectiva, llega a apreciar y a calificar como desacato, la desobediencia patronal en hacer efectivo el reenganche ordenado judicialmente.

El legislador venezolano, tanto el de ayer como el de hoy, ha previsto otras formas o modalidades de amparo y protección a la cesantía o pérdida involuntaria del empleo, cuando ésta se hace irremediable. Nos referimos, en primer término, a la institución laboral conocida con el nombre de prestaciones sociales. En nuestros días, a juzgar por lo que establece el artículo 141 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, se concibe a las prestaciones sociales como una modalidad de protección de la cesantía.

De manera específica, la cesantía, cuando ésta es motivada por el despido sin justa causa, es decir, la pérdida involuntaria del empleo, lo que, al parecer, luce imposible debido a la estabilidad laboral, cuestión que debe ser superada cuanto antes, para no pecar de contar con una legislación contradictoria, está protegida mediante el amparo a la contingencia del paro forzoso (Ley del Seguro Social) y, las contingencias de desempleo y pérdida involuntaria del empleo (Ley del Régimen Prestacional de Empleo).

Estabilidad Laboral

La Ley Orgánica del Trabajo del año 1997 venezolana (derogada recientemente) no da una definición de lo que es la estabilidad laboral, Villasmil Prieto (2003), puntualiza sobre el tema otros aspectos relacionados con la inamovilidad, incluyendo referencias sobre la estabilidad absoluta, propia o directa y la relativa, impropia o indirecta, siendo la primera aquella, “que incluye como tal al instituto de la inamovilidad, garantiza la readmisión (reenganche) en caso de despido incausado; la segunda por su parte, no lo hace y más bien persigue la permanencia del trabajador y con ello la continuidad de la relación de trabajo sancionado una indemnización por el despido injustificado”.

En cuanto a la reciente Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), refiere en su artículo **85**, que “La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo”. De allí que se debe tomar en cuenta que 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.

A título ilustrativo es conveniente distinguir dos aspectos que tienden a confundir el análisis: la inamovilidad y la estabilidad. Según el Dr. German Ochoa (1982)

“... los términos estabilidad e inamovilidad son distintos, (...), la estabilidad beneficia a todos los trabajadores que están subordinados al patrono en un momento determinado, en cambio la inamovilidad beneficia a un grupo determinado de trabajadores y por causas diferentes”.

Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga al trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y entender que la estabilidad laboral, consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación; y en este sentido la estabilidad laboral, es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

Así como garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo

como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

Puede leerse en el literal “d” del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del “Protocolo de San Salvador”, que los Estados reconocen el derecho a la estabilidad de los trabajadores, en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional. Asimismo, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 93 consagra la obligatoriedad del Estado de proporcionar estabilidad a sus trabajadores.

En ambas citas puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se le reconozcan a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes si esto ocurre, lo cual está suficientemente previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, en el caso de Venezuela. Pero, ¿Eso es lo que ha de entenderse por estabilidad laboral? ¿Que el estado garantice que los despidos han de ser justificados? ¿No aplica esto sólo a los que están empleados? ¿Qué pasa con la población desempleada? ¿No han de gozar ellos de dicha estabilidad?

Anteriormente la preocupación por el empleo recaía en la tenencia del mismo y en la permanencia de la persona en él, atribuyendo un sentido de perpetuidad a su relación con la empresa que incluso se tradujo en motivo para reconocimientos por años de servicio, pues se entendía que de esa manera el empleado demostraba su fidelidad y compromiso con la organización, por lo que no era de extrañarse, desde el

punto de vista administrativo, que se considerara como un atributo para determinar si se era o no un buen trabajador la longevidad de la relación.

No obstante, en el presente, tiende a ser cuestionado tal concepto, pues la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado podría afectar la formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado e incluso mermar la iniciativa y la capacidad de innovar.

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral

No se puede obviar lo que ocurre en el cambiante mundo de hoy, competitivo y a veces absurdo y fortuito, donde las mismas organizaciones carecen de estabilidad, pues lo que hoy puede ser una garantía de éxito mañana se convierte en un ejemplo del fracaso, entonces ¿cómo puede ofrecer estabilidad alguien que no la tiene? Los ejemplos sobran, imperios enteros han sido negociados e incluso rematados entre sus competidores quienes adquieren sus bienes y marcas echando por tierra años enteros de tradición y costumbre ¿cómo puede definirse ahí la estabilidad laboral?

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

En este concepto queda implícito que de haber un despido será por causas justificadas, pues ¿qué empresa se desharía de su talento humano por simple capricho? O mejor aún ¿qué talento humano se interesaría en trabajar en una empresa que no lo valore? Como elemento adicional, entra en el concepto la presencia del candidato, en este caso el talento empleado o empleable, por lo que la estabilidad laboral cubriría también a quienes no se encuentran laborando.

Tanto en la citada Convención como en la Constitución bolivariana de Venezuela (1999), puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se les reconozcan a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes, si esto ocurre, está suficientemente previsto, en la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores.

Igualmente, sostiene Socorro (2004), que no puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que los Estados tienen en procurar fuentes de empleo, o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo, e incluso el desempeño individual que también tiene relación directa con el concepto de estabilidad laboral

A los efectos opina Bravo (2004), que el Estado debe ser el patrocinante mayor del acceso de todo ciudadano a una relación laboral adecuada y estable, sin que ello excluya la participación de la familia y la sociedad, quienes están expresamente comprometidos. En este orden de ideas, el autor señala “Este compromiso se localiza en tres instantes, que indican la vinculación del trabajador con la relación laboral: formas de obtenerla, mantenerla y retenerla”.

Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los

despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores, esto ocurre porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad y en algunos casos, una vez que el empleado se siente seguro en su puesto de trabajo deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita solo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo e incluso menos rentable que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral, en este caso se le hace difícil a una empresa garantizar la estabilidad de un personal que no agrega valor a la misma.

Sobre este particular señala Socorro (2000), que actualmente se vive un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando. Ante esa incertidumbre, pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto las empresas, como lo empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

En materia de estabilidad laboral opina Villasmil (2001), que para obtener una relación laboral adecuada y estable, es indudable que deben potenciarse los mecanismos de acceso, a saber:

- 1.- Debe aplicarse una sostenida política de reducción de las jornadas laborales, llevándose a treinta y seis horas semanales, la diurna, aplicándose la reducción en igual proporción a las otras dos jornadas. Ello permitirá la incorporación de muchos trabajadores para cubrir las horas que quedan libres. De paso, quienes obtienen una ampliación del tiempo libre, desarrollarán actividades de recreo que incentivan las áreas de distracciones y espectáculos (creándose otros puestos).
2. La implementación de planes de rigurosos controles para reducir los trabajos extraordinarios (horas extras) en las empresas y las

violaciones de las jornadas laborales (en general). Asimismo, debe crearse causales para poder permitirse el trabajo por horas, el cual será excepcional y sujeto a autorización. Y en caso de existir, al trabajador debe garantizársele los beneficios del seguro social obligatorio, descansos semanal y anual obligatorios remunerados y otros, con el fin de que sea transformado en un trabajo regular y no por horas.

3. Planes de capacitación (INCE, televisoras regionales, casas comunales de los barrios, etc.) para preparar a los jóvenes y a los otros trabajadores que desean seguir progresando. En este punto, es importante el concurso de los jubilados, quienes pueden ayudar a capacitar las nuevas generaciones, para darles paso y así no se repita el vicio que continúen laborando por contrato, pues ello genera desempleo.

4. Mejor organización y tratamiento a las agencias de empleo, así como a la información sobre mercado de trabajo, modernizándolas.

En este mismo orden de ideas, señala Carballo (2001), que en el sector privado se encuentra que las empresas deberán garantizar al Estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro.

Por su parte, Rafael Alfonso Guzmán (1994), define la Estabilidad: “Como un Derecho no patrimonial, análogo al Derecho de pertenencia a una persona jurídica, aquel igual que este, asegura al trabajador el poder de ser integrante de la empresa desde este punto de vista, el derecho se concibe de una mayor amplitud que el Derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado”.

De lo expresado por el autor antes mencionado, se infiere que la estabilidad en el trabajo es la más importante institución del derecho del trabajo, por cuanto si no se le garantiza al trabajador permanencia en el empleo, el patrono estaría a su libre albedrío en egresar constantemente personal de su nómina. Sin embargo, esto no quiere decir que el trabajador al poseer estabilidad va a aprovecharse de este

beneficio que le otorga la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en los artículos 116, 93, respectivamente, y se va a negar a prestar su servicio por el hecho de estar investido de inamovilidad, o de cometer algún acto que vaya causar algún perjuicio al patrono y a la empresa

Como Influyen Las Negociaciones Colectivas en la Estabilidad Laboral en el Trabajo.

Son los movimientos obreros que dan lugar a las relaciones laborales siendo estas influenciadas por grupos políticos que van dando valor a dicho movimiento, así lo afirma el autor Lucena (2007) refiriendo a Abrams (1967:54)

Se ha afirmado que el movimiento obrero en América Latina no busco por vía de la negociación colectiva lograr su estabilidad y derechos fundamentales, sino por vía de la relación con el Gobierno, dando pie para que a la larga fuera denominado por este.

Es de recordar que las relaciones laborales para la época de 1945-1948, en estos momentos se trataban directamente con el gobierno quien establece sus órganos laborales, fundamentalmente el Ministerio del Trabajo, y en segundo lugar con organizaciones políticas que se establecían con el movimiento obrero.

Es así como para la década de los cuarenta, la preocupación principal gubernamental era la de mantener ley y orden, así como lo afirma el autor Lucena (2007:52) “Es en esta década donde se dan condiciones para que instituciones como sindicatos, libertad de prensa y pensamientos y demás instituciones ideológicas propias del sistema empiecen a operar”

Es a partir de esta reforma de Ley del trabajo de 1945, gran parte elaborada en proyecto del trabajo de 1938, que se da inicio a la estabilidad laboral a través de la incorporación de la figura del fuero sindical y es el derecho que la ley reconoce a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y miembros de juntas sindicales, de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en condiciones de trabajo si causa justa, calificada previamente ante la Inspectoría del trabajo.

La Estabilidad Absoluta, Relativa y Sui generis:

Actualmente, se considera que existen dos clases de estabilidad, la absoluta y la relativa. De conformidad con la Ley Orgánica de Procedimientos del trabajo, la estabilidad relativa se establece como el régimen general aplicable al trabajo subordinado o dependiente, mientras que la estabilidad absoluta se muestra como una limitada especie de excepción, reservada a contingentes específicos de trabajadores expresamente contemplados en la norma Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras y a Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Sin embargo, en la actualidad existe una marcada tendencia en la legislación venezolana hacia una estabilidad absoluta, lo cual se pone de manifiesto con la promulgación de Decretos Presidenciales de Inamovilidad Laboral Especial, vigentes desde abril del año 2002 abarcando la última de sus prórrogas hasta el 31 de Diciembre de 2013.

La estabilidad absoluta y relativa según el autor Rodríguez (2002:76)

La absoluta “es cuando se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador y la relativa cuando se protege al trabajador contra el despido pero no se llega a asegurar su reincorporación”.

En efecto a diferencia de lo que acontece con el régimen general de estabilidad aplicable a trabajador en la estabilidad *relativa o impropia*, se refiere al reenganche con el que se resarce el incumplimiento del patrono de despedir injustificadamente al trabajador, con el pago de la indemnización prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. (2012)

Por otro lado está la estabilidad *absoluta* consagrada en los artículos 85, 86 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras y el la Ley Organiza de Industria y Comercio de Hidrocarburos, el cual no consagra legalmente de subrogar el reenganche con el pago de alguna suma de dinero.

Cabe agregar que la estabilidad especial o *sui generis*, es un tipo de estabilidad con características muy especiales concebida desde el punto de vista de ladoctrina Nacional para regir a un número muy reducido de trabajadores, de acuerdo al autor Grisolia (2002)., ubicándose en la normativa laboral de vigencia transitoria que sanciona con ocasión de nacionalización de la Industria y Comercio de los Hidrocarburos, para luego consolidarse en la contratación colectiva, cuando patrones y trabajadores la incorporan dentro de las condiciones de trabajo.

En efecto, la Ley Orgánica que reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos estableció en el Artículo 24, que los trabajadores de la Industria Petrolera con excepción de los integrantes de la junta directivas, gozaran de estabilidad en el trabajo, y no podrán ser despedidos sino por las causales expresamente consagradas en la legislación laboral.

Dadas las condiciones que anteceden, surgen varios tipos de estabilidad laboral, que de una u otra forma son base fundamental para garantizar el bienestar laboral y social de los trabajadores, proporcionando un ambiente seguro, que resguarde sus derechos laborales y permita al trabajador condiciones seguras de trabajo. Y que Actualmente existen normativas laborales que determinan la

estabilidad laboral en todos los ámbitos, y que son predominantes en la relación de trabajo para asegurar la permanencia del individuo en su lugar de trabajo.

Por tal motivo constantemente ocurren cambios en el ámbito normativo laboral, a nivel nacional e internacional se discuten nuevos planteamientos que ayudan a solucionar las nuevas problemáticas laborales que se van generando con ocasión de trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales actuales, a fin de garantizar la estabilidad y seguridad del trabajador y por ende mejorar las relaciones laborales existentes.

Relación de Trabajo

Una relación de trabajo, se conceptualiza como “la relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera sea el hecho que le denacimiento” (Caldera citado por Goizueta. 2003, p. 44). Por su parte, De la Cueva, M. (1975) afirma que la relación de trabajo: es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley de trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y sus normas supletorias. (p.75)

Así mismo se puede decir que la relación de trabajo, se entiende por cualquier sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, es decir que la relación de trabajo en su noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas

condiciones, a cambio de remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que se pueden servir para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Siendo un punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de patrones, como también sus obligaciones respecto de los trabajadores.

De igual manera, me pregunto que es una relación de trabajo, esta interrogante, común en el tradicional Derecho Laboral, hoy día parece merecer un nuevo examen, dada la aparición de formas de nexos del trabajo, que resultan discutibles, a la luz de los principios legales, en tal sentido, dada la reaparición del liberalismo (con la nueva denominación de neoliberalismo), también pareciera que se repetirían las situaciones de volver la relación laboral a los tiempos del contractualismo privado cerrado, sin intervención pública.

En los países en desarrollo, tal enfoque choca con la propia realidad, pues indudablemente, en el ámbito latinoamericano, por ejemplo (que es el que ocupa Venezuela), la situación laboral plantea actividades con vocación y finalidad distintas a las del primer mundo (industrializadas); de manera que, en aquéllos, el tratamiento de la relación del trabajo debe abordarse desde una perspectiva diferente.

Así, cuando se establece en Venezuela que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos, en

otras palabras, el trabajo se reputa un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas, ya que siendo Venezuela un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común.

Y una definición jurídica establecida en la ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores, que en su **Artículo 53**. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba, de igual manera indica que se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

Patrono

Es importante destacar según Caldera (1975), la definición legal de patrono por consiguiente: “Se entiende por patrono la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número”. (p.239). Tal como lo indica el autor citado, no importa que el patrono sea una persona física o jurídica, privada, o que tenga una industria, establecimiento o empresa, o sea un dueño de una casa; siempre que emplee trabajadores.

Igualmente, el artículo 39 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, establece que se entiende por: trabajador, la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La Prestación de sus servicios debe ser remunerada. En este mismo orden de ideas, Cesarino citado por Caldera (s/f), define al trabajador como: "Todo individuo que necesita del producto de su

trabajo para poder vivir y hacer vivir a su familia" (p.114). Según lo citado por este autor, el trabajador bajo la circunstancia de vivir de su trabajo es la que en sentido económico y social caracteriza al mismo.

La Identificación del Empleador

La existencia del empleador y su identificación puede apreciarse, cuando el trabajador se entiende en sus actividades con una sola persona, o su representante, la misma que lo contrató, como a todos sus compañeros de labores, y que ejerce todas las funciones propias de un empleador: de asignar tareas, dar instrucciones, remunerar, corre con los riesgos, percibe los beneficios y puede poner término a la relación de trabajo. El señalamiento de la persona del patrono persigue un objetivo categórico, que es definir con claridad la persona natural o jurídica responsable de las cargas y obligaciones que tal condición entraña.

Cabe señalar, que la Ley Orgánica del Trabajo (Derogada), emplea indistintamente los términos patrono y empleador en el artículo 49, cuando lo define como "la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número..." Al respecto, Alfonzo-Guzmán (2004), expresa lo siguiente:

El patrono se identifica con la persona física que contrata a los trabajadores, organiza y fiscaliza el trabajo diario, ejerce el poder de mando y de disciplina que le confiere la subordinación; facilita la materia prima, las herramientas, el local y, en general lo necesario para que el empleado u obrero preste el servicio convenido. (p.91).

De la misma manera, la doctrina define al empleador como la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en

virtud de un contrato de trabajo o la que recibe y remunera un servicio prestado bajo forma de continuada dependencia o subordinación o quien ya sea por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena de cualquier naturaleza o importancia, y ocupe trabajadores sea cual fuere su número.

Es de señalar, que en todos estos casos la legislación agrega un requisito para que el empleador sea reconocido como tal: entre la persona que presta el servicio y quién lo recibe y lo remunera debe existir un contrato de trabajo, el que puede ser expreso o tácito, oral o escrito.

Los planteamientos presentados, permiten deducir, que sólo es posible identificar al responsable del cumplimiento de las cargas y obligaciones legales y contractuales, mediante la determinación precisas de nociones de índole estrictamente jurídicas, según las cuales el patrono es el propietario o poseedor de la empresa y por ende, el titular del derecho de propiedad sobre el objeto producido o el resultado del servicio. Las anteriores cualidades o características de hecho, tienen su importancia para revelar materialmente al patrono, que es esencialmente, un concepto jurídico.

Hecho o acto del Estado (hecho del príncipe)

Cuando la ecuación económico-financiera del contrato administrativo se altera por un acto imputable al Estado, da lugar al denominado hecho del príncipe.

En el supuesto en que el acto lesivo a los derechos del contratista, provenga de una autoridad pública de una esfera de competencia distinta de la que celebró el contrato, v.gr., un contrato celebrado por una provincia que se vea alterado por resoluciones emitidas por la autoridad nacional, estaremos en presencia de la imprevisión, por ser el acto lesivo ajeno o extraño a la autoridad estatal que celebró el contrato, circunstancia que torna aplicable la teoría de la imprevisión. Esta teoría se aplica a toda clase de contrato administrativo, pero solamente en los casos de

alteración contractual por actos de alcance general, ya que los de alcance particular dan lugar a la responsabilidad contractual del Estado.

El hecho o acto del Estado se manifiesta a través de decisiones jurídicas o acciones materiales que pueden modificar las cláusulas contractuales o las condiciones objetivas o externas del contrato, lesionando los derechos del contratista.

Asimismo, en Venezuela no cabe duda que la Carta Magna de 1.999, es de corte social. Su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social, así se puede observar en los principios constitucionales, para de esta manera poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

El desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

Siendo esta perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

Bases Normativas

En esta sección se considerará el fundamento legal laboral, así como también artículos contenidos en las leyes venezolanas, de igual manera se tomarán en cuenta Documentos de fuentes Internacionales, y algunos artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que servirán de apoyo para el desarrollo de la presente investigación.

En lo que respecta a las normativas laborales Internacionales se mencionará la Organización Internacional del Trabajo y algunos de sus decretos relacionados con la estabilidad laboral y de conformidad con la naturaleza de este principio, el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad en el empleo constituyen dos prerrogativas inherentes a la dignidad de la persona humana. Siendo el empleo y la continuidad un tema que abarca el principio de estabilidad laboral y ha sido objeto de regulación a nivel internacional por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de acuerdo a lo establecido en el **Convenio N° 158** de la referida institución, **del año 1982**, referido a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y es complementario a la Recomendación 119 de la Organización Internacional Trabajo, del año 1963, sobre la Terminación de la Relación de Trabajo.

En dicha normativa se aborda el tema de la estabilidad de salida, la cual está relacionada con el despido. Al respecto, la recomendación 119 indica en el punto 2.1: “No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio”

Sintetizando los contenidos de estos instrumentos normativos internacionales, se puede decir que el convenio N° 158 delega en la legislación nacional el método a

seguir para instrumentar la protección contra el despido injustificado, lo cual no obsta para la existencia de otras formas que resulten aplicables según las condiciones nacionales.

El artículo 2 del convenio consagra la aplicabilidad del mismo, a todas las ramas de actividad y a todas las personas empleadas”, sin perjuicio de admitir luego la posibilidad de excluir de la totalidad o de algunas disposiciones ciertas categorías de trabajadores. Dichas exclusiones pueden ser con relación a la duración del vínculo contractual o con la naturaleza o particularidades de la actividad. Por otra parte, el citado convenio establece que se deben prever garantías adecuadas para evitar fraudes laborales, como el recurso de acudir a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección contra el despido injustificado (Art. 2, párrafo 3).

Además determina con carácter de principio fundamental que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada”, y posteriormente señala que tal causa debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (Art. 4). De lo anterior se infiere que es requisito indispensable para el despido que exista un motivo legalmente válido para que el empleador ponga fin al vínculo laboral, por tanto se consagra el derecho del trabajador a no ser despedido injustificadamente.

Continuando con la terminación de la relación de trabajo, el convenio dispone la posibilidad de dar por concluida la relación laboral por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, por lo que se propicia la opción del mecanismo de consulta a representantes de los trabajadores, notificación a la autoridad pública y otras medidas tendentes a evitar los despidos masivos, y que en caso de tener que adoptarse tal resolución, se siga un orden de prioridades en la selección del personal a prescindir (Art. 13, Convenio 158; párrafo 19 y R. 166).

El Convenio N° 158 de la OIT y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, consideran que si un trabajador que goza de “estabilidad laboral” es despedido injustificadamente, la reparación de este daño tiene tres posibilidades, todas ellas adecuadas: (i) reposición en el trabajo, o, (ii) indemnización, o, (iii) otras prestaciones como el seguro de desempleo. Señalan, además, que es opción de cada país a través de su legislación adoptar la que se considere más oportuna.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), desarrolla y establece los articulados para la protección del trabajo y lo reconoce como un hecho social, en la forma siguiente:

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

Artículo 26. Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho...”

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado

reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Artículo 89. ...”El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras...”.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

De igual manera el Artículo 2º del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas**, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo.

Asimismo se desprende de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, en su artículo 23 establece:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo ya la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una

existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social

Artículo 25: 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Por su parte la **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales**, también conocida como Declaración de los Derechos Sociales de los Trabajadores, en su Artículo 2, establece: a) “El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio”. (...).

Artículo 19: “La Ley garantizara la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización”.

De igual manera, la **carta de la Organización de Estados Americanos**, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. Y con respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Establece el artículo 133 de la **Ley Orgánica del Trabajo** Derogada recientemente);

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y entre otros comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda

En referencia a la **Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002)** el Artículo 28, el cual establece: Con competencia y funciones en el ámbito nacional operará un Servicio de Defensoría Pública de Trabajadores, cuya organización, atribuciones y funcionamiento serán establecidas por la Ley Orgánica sobre la Defensa Pública, contemplada en la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 5, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Explicando en su Artículo 1, que la presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

Asimismo, es su Artículo 5, refiere sobre Los jueces en materia de Trabajo, en el cual dice que en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcorce y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

En lo que respecta al estudio en discusión sobre el procedimiento a activar para evitar la indefensión de los trabajadores de los Bingos cerrados por el Estado es oportuno tomar el Artículo 9 de la citada Ley, que refiere: “Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma Legal o en caso de colisión entre vanas normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que mas favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

En cuanto a la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), se hace sentir la estabilidad laboral donde expone en sus articulados lo siguiente:

Artículo 87. Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

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

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

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

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

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

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciere a partir del cuarto

día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante.

Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público.

Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora. Artículo 92. En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

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

Despido masivo. Artículo 95. 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 dieran carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio con competencia en trabajo y seguridad social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial.

En ese mismo sentido la **Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)** menciona los siguientes artículos, en cuanto a la estabilidad laboral:

Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Artículo 10: El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la capacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas tales efectos.

La (LOPCYMAT), fue creada a fin conocer el alcance de la responsabilidad del empleador, así como las sanciones a que hubiere lugar si fuese el caso. En cuanto a su ámbito de aplicación, el artículo 1 y 2 de la propia ley, señala que abarca tanto el sector privado como público, a excepción de las Fuerzas Armadas.

Al respecto, Sainz (2007;113), señala que dado que no hay mención expresa a los Cuerpos de Seguridad estos quedan incluidos, en virtud que donde no hace la diferencia el legislador, no la puede hacer el intérprete.

En cuanto a lo planteado es importante mencionar que en materia laboral se deben crear normativas y políticas que regulen los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo, estableciendo que garantice un ambiente de trabajo seguro y en condiciones seguras que conlleven a los principios de la estabilidad laboral y que respondan a las necesidades de cada trabajador logrando que se desenvuelva en un medio ambiente laboral óptimo.

Definición De Términos Básicos

En el desarrollo de la investigación se encuentran palabras básicas e importantes para el desarrollo de la investigación, por tal motivo se conceptualizan las mismas a continuación.

Estabilidad: Es la garantía de que el trabajador no perderá su empleo mientras no ocurran determinados hechos relacionados con su conducta o con sus condiciones personales o, que necesidades económicas o técnicas de la empresa lo requieran.

Estabilidad absoluta: Es aquella que se origina a favor del sujeto que la disfruta, el derecho a ser incorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin autorización del Inspector del Trabajo de la Jurisdicción.

Estabilidad Relativa: Es aquella que origina tan solo derechos económicos a favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables a su patrono, o sea privado de su empleo por causas ajenas a su voluntad

Estabilidad del Empleo: Es un derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, requiriéndose que para su despido, se le califique su conducta.

Estructura Organizativa: La relación, formal o informal, entre las personas y la organización a la que pertenecen.

Inamovilidad Legal: Es el Derecho a conservar el puesto de trabajo, hasta tanto no medie una justa causa de despido

Inamovilidad Contractual: Es aquella que surge de los convenios colectivos de Trabajo celebrados entre patronos y trabajadores

Laboral: Relativo o perteneciente al trabajo. La academia lo conecta con los aspectos económicos, sociales y jurídicos de aquella fundamental actividad humana para la propia subsistencia y para el sostenimiento colectivo.

Ley: Fuente principal del derecho. En sentido amplio, se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinado tiempo y lugar.

Patrono: Persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores sea cual fuere su número.

Relación de Trabajo: Vínculo que existe entre quien presta un servicio, en forma personal, por cuenta ajena de manera subordinada y aquél que lo recibe.

Retiro: Manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo. (También llamada “renuncia”)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A fin de cumplir con el proceso de investigación se elabora un esquema de la metodología a utilizar en el Trabajo Final de Investigación, el cual se contiene en el presente capítulo.

Nivel y Modalidad de la Investigación

Nivel y Modalidad de la Investigación

Con respecto al objetivo general de la investigación en cuanto a la indefensión de los trabajadores de los bingos y casinos del estado Carabobo, la presente investigación se encuentra en un nivel descriptivo y modalidad Jurídica. De allí que se esbozan a continuación:

Conceptualizaciones tanto del diseño descriptivo como de la modalidad asumida para el mejor entendimiento de los mismos.

En cuanto a los estudios descriptivos, según Morles (2007), “es la exposición de teorías, enfoques, investigaciones y antecedentes en general, que sean válidos para el encuadre de la investigación”.

Y asimismo, el estudio quedó enmarcado como una investigación no experimental, ya que no hay la presencia de grupos de control. Según este diseño se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado, para luego investigarlos (Palella y Martins, 2003).

La investigación presenta las características de un trabajo de campo, pues los datos de interés fueron recogidos en el propio escenario donde se producen los hechos, y al mismo tiempo se estudian y analizan los mismos. Este tipo de estudios se realizan según UPEL (1990), con el propósito de describir un problema, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores que lo constituyen.

De acuerdo a los objetivos planteados, el estudio es de nivel descriptivo, y en este caso, Tamayo y Tamayo (2003), plantea que La investigación descriptiva comprende la descripción, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

Con los objetivos propuestos, se trata de buscar información para poder determinar la indefensión de los trabajadores de los bingos y casino del estado Carabobo, en referencia a la estabilidad laboral, de allí que los hallazgos obtenidos, puedan ser generalizados hacia la población donde se localiza el estudio.

Diseño y Método

El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. Los diseños son estrategias con las que se intenta obtener respuestas a preguntas como: Contar. Medir. Describir.

Para Pino Gotuzzo.(2006):

“El diseño es el medio de aplicación donde después de formular la hipótesis y de definir los objetivos del estudio, todo lo cual debe quedar reflejado de forma explícita tanto en el Proyecto como en el Informe Final de la investigación, el investigador debe entonces seleccionar el tipo de estudio idóneo para responder a la

interrogante que motiva la investigación, teniendo en consideración que generalmente existen más de un tipo de diseño apropiado para ello”

El diseño de la investigación según Sabino (1999) Es un modelo que permite verificar con teoría, contrastar hechos y proporcionar una estrategia o plan general que determine las operaciones necesarias para realizar dicho diseño.

El Diseño de la presente investigación se encuentra englobada en documental y normativa, donde en la página web

http://html.rincondelvago.com/investigaciondocumental_1.htm, la define:

“En teoría se debería hablar de descripción documental ya que consiste en un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrado por otro investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Población y Muestra

La población o universo de una investigación, es definida por Bisquerra (1998), como “...el conjunto de todos los individuos en los que se desea estudiar un fenómeno”.

La población objeto de esta investigación, estará constituida por los trabajadores de los Bingos y casinos que funcionaban en el Estado Carabobo, es decir, el bingo Rio ubicado en el municipio San Diego, bingo Valencia ubicado en el fórum en el municipio Valencia, el majestic ubicado en avenida 137 a, del municipio valencia, bingo el rey ubicado en la avenida Andrés Eloy blanco, del municipio valencia. Serán analizados los siguientes estratos: El personal obrero.

Muestra

“Es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y según ” (Hernández Sampieri y otros, 2003, p. 302). En cualquier investigación que se desee realizar, debe existir una población definida que se requiera estudiar y ciertas características (Parámetros) que sean de interés dentro de la investigación. La selección de una muestra y el análisis de los resultados, se hace con la finalidad de poder generalizarlos a toda la población (Inferencia), y de esta manera, sacar conclusiones acerca de la población estudiada. Todo lo anterior, es debido a que el estudio de la población completa (Censo) se hace difícil por varias razones:

No siempre se conoce la población en su totalidad

No hay tiempo para analizarla toda.

El análisis de los elementos es destructivo.

No hay suficientes recursos tanto humanos como monetarios para su análisis.

Es por eso que, se recurre a la selección de una muestra y se estudian de ellas sus características. Según Berenson y Levine (1996) afirman:

Una **población** es la totalidad de elementos o cosas bajo consideración; una **muestra** es la porción de la población que se selecciona para su análisis; un **parámetro** es una medida de resumen que se calcula para describir una característica de toda la población y un **estadístico** es una medida de resumen que se calcula para describir una característica de la muestra. (p. 3)

Cuando se va a seleccionar una muestra, se debe tener presente el motivo por el cual

será seleccionada:

Para estimar alguna variable cualitativa (Proporción)

Para estimar alguna variable cuantitativa (Promedio)

Una vez que se tenga claro el motivo por el cual vamos a seleccionar la muestra, debemos hacernos la siguiente pregunta: **¿Se conoce el tamaño de la población?**, porque dependiendo de esa respuesta, se usará una determinada fórmula. En esta investigación, la población es finita, por lo tanto el tamaño de la muestra viene dado por la siguiente fórmula propuesta por Berenson y Levine (1996, p.363)

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Para hacer el cálculo del tamaño de la muestra, el investigador debe tomar algunas decisiones como lo son: **1 - α = 95%** y **error muestral del 12%**.

El nivel de confianza (1 - α) deseado para la investigación: el nivel de confianza está definido como la “probabilidad de que los resultados presentados dentro de la investigación, sean ciertos”. Al tener definido el nivel de confianza, se puede calcular el valor de **Z** que siempre aparece en las fórmulas:

Cuadro 2

Nivel de Confianza

Nivel de confianza	Z
---------------------------	----------

90%	1,645
95%	1,960
98%	2,326
99%	2,576

Nota. Tomado de Lincoln Shao (1993)

El error muestral “e” lo define el investigador y viene dado por “la diferencia entre el estadístico y el parámetro”. Muy importante es señalar que el error muestral debe estar en las mismas unidades de la variable y nunca pensar que tiene alguna relación con el nivel de confianza, ya que son dos cosas totalmente diferentes.

Con respecto a “p” y “q”: Si se trata de una investigación que se está haciendo por primera vez (como es el caso de este trabajo), los valores de p y q se igualan, es decir, $p=q=0,5$. Con esta decisión se obtiene un tamaño de muestra conservador.

El tamaño de la muestra los trabajadores administrativos y trabajadores obreros de los bingos y casinos del estado Carabobo será la nómina del personal que estaban activo para el año 2010:

$$n = \frac{250 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,12)^2 \cdot (250 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \Rightarrow n = 45$$

administrativo

La selección de esta muestra se hará con afijación proporcional al tamaño del estrato, que en este caso corresponderían a los turnos: diurno, tarde y noche. Es importante señalar que un muestreo con afijación proporcional al tamaño del estrato se realiza de la siguiente manera:

Se calcula la proporción del estrato respecto de la población.

El tamaño de la muestra, previamente obtenido, se multiplica por la proporción que representa cada estrato respecto de la población.

Se selecciona la muestra proporcional al tamaño del estrato. Para la población formada por las tesis de grado, $N = 218$, será conveniente realizar un censo, debido a la importancia que tiene el hecho de realizar una revisión exhaustiva, en la cual, el error muestral sea igual a cero.

Por otra parte, con respecto a los trabajadores obreros, la muestra correspondiente a los activos para el año 2010 y será:

$$n = \frac{200 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,12)^2 \cdot (200 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \Rightarrow n = 50 \text{ obreros}$$

Cuadro 3

Tamaño de Población y muestra

	Administrativo		obreros	
	Población	Muestra	Población	Muestra
Bingos y casinos	3446	53	200	50

Para la selección de estos trabajadores, se utilizará un muestreo aleatorio simple, haciendo uso de una tabla de números aleatorios, debido a que la población está identificada en la respectiva entidad de trabajo.

La muestra representativa se limitó solo 20 trabajadores, ya que por estar sin empleo, fue muy difícil poder ubicarlos.

Técnica e Instrumento para la Recolección de Datos

En el trabajo se asumió como técnica para la recolección de datos la encuesta. Sierra (1991), la define como “...técnica que consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad”. (p.30). En tanto que como instrumento para la recolección de los datos se decidió utilizar el cuestionario.

En el estudio se empleó una (01) entrevista. Esta se realizó de una forma sencilla y directa, sobre aspectos puntuales que solamente los trabajadores podían responder, y cuyas respuestas no dejaran dudas de la opinión expresada, y que faciliten su corrección. (Palella y Martins, 2003)

La entrevista se aplicó a los trabajadores, y personal seguridad, que laboraban de manera directa en los bingos, localizados por azar ya que los establecimientos se encuentran cerrados en los actuales momentos, con la finalidad de buscar información concreta en este sector, sobre aspectos relacionados con la estabilidad laboral con la que cuentan y conocimiento del régimen jurídico que les es aplicable. Cabe destacar que esta búsqueda aportó datos significativos para evidenciar la existencia o no de estabilidad de estos trabajadores y el régimen jurídico aplicable a los mismos.

Validez del instrumento

La validez de un instrumento, de acuerdo con Palella y Martins (2003) “representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir...”. Existen varios criterios para garantizar la validez de un instrumento. Uno de ellos,

seleccionado en la presente investigación, es el criterio de validez interna por juicio de experto, proceso en el cual intervienen tres expertos en la materia objeto de estudio y en metodología de la investigación, con una amplísima experiencia en la construcción y validación de instrumentos. Los expertos cumplieron con su cometido relacionado con la revisión del contenido, redacción y pertinencia de los reactivos, que conformaban los instrumentos, y en función de esto ofrecieron algunas orientaciones, que fueron atendidas e incorporadas en la elaboración del instrumento definitivo.

Procedimiento Metodológico

El procedimiento metodológico a seguir en la investigación se cubrió con los siguientes pasos:

- 1.- Se definieron las fuentes de información, es decir, recopilación y clasificación del material bibliográfico inherente al estudio.
- 2.- Se realizaron visitas a los diferentes Bingos y casinos del Estado Carabobo.
- 3.- se realizaron visitas a los diferentes tribunales de trabajo del estado Carabobo.
- 4.- Se dio a conocer el proyecto de trabajo con el fin de lograr la cooperación de las personas involucradas.
- 5.- Se elaboró y se validó el instrumento, y se calculó la confiabilidad, utilizando en ambos casos los procedimientos reglamentarios.
- 6.- Se aplicó el instrumento, y se analizaron los datos obtenidos.
- 7.- Se organizó y se estructuró la información.
- 8.- Presentación del informe final.

La Entrevista

Con respecto a esta técnica, explica Sabino (1999) en su libro sobre la investigación de proyecto, que consiste en una interacción entre dos personas, una de

las cuales es el investigador, el que formula determinadas preguntas relativas al tema de investigación, mientras que la otra persona el investigado es quien proporciona verbalmente o por escrito la información que le es solicitada. Es la entrevista, una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

Con ayuda de la entrevista, se logró obtener información con respecto al proceso de despido y como culmino la relación laboral de los trabajadores de los bingos y a la no aplicación de las normativas legales establecidas para tal fin y corroborar aspectos destacados en la observación, estas entrevistas consistían en preguntas que surgieron a medida que se estudiaba el proceso de despido, comentarios que realizaban los trabajadores que laboraron en los bingos, estas entrevista en sus mayoría no eran guiada por un cuestionario, lo que lleva a decir que es de tipo no estructurada.

Con respecto a las entrevistas no estructuradas, son aquellas donde existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas, no se guían por un cuestionario o modelo rígido, es decir, no hay una guía de preguntas por el cual el entrevistador obtiene la información de su entrevistado. Se busca en esta técnica, un proceso de comunicación entre los participantes lo mas cómodo posible a fin de establecer un grado de familiarización que facilite la obtención de la información.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Por ser el estudio documental mediante un análisis cualitativo se presenta cada uno de los objetivos específicos planteados en el primer capítulo del presente estudio y se desarrollan para así obtener las conclusiones y recomendaciones.

Examinar la aplicación y efectividad de la normativa legal vigente, sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de los bingos, en el estado Carabobo.

Se tiene que la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), refiere que “las leyes del trabajo son ante todo protectoras, que nacieron así con la emergencia del mundo industrial. En este caso se debe tomar en cuenta que la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo, depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. Conceptualizándolo se tiene que es el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Es decir para que exista estabilidad laboral debe haber y prevalecer la estabilidad económica dentro de la organización o empresa, pues de ella depende los trabajadores, caso este que lleva a colación el tema en discusión pues, actualmente el Estado busca crear condiciones y obligaciones para que exista esta estabilidad en relación al trabajo por cuenta del trabajador.

Para ello se debe discutir la nueva nueva Ley del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. (2012), Con el cual sugiere que tiene por objeto proteger al trabajo

como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Asimismo, en la Ley Orgánica Procesal del trabajo (2002), señala en su capítulo III, sobre la Competencia de los Tribunales del Trabajo, donde en su Artículo 29. Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir: 1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje; 2. Las solicitudes de calificación de despido o de reenganche, formuladas con base en la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral; 3. Las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y 4. Los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con los intereses colectivos o difusos.

La misma Ley Orgánica Procesal de Trabajo señala que el procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en la presente Ley; pero de la decisión emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente no se concederá el recurso de casación.

De tal modo, que en las normas sobre el trabajo refiere la importancia de la estabilidad laboral en el aspecto social, económico y psicológico del trabajador, así como del colectivo, pero el problema se encuentra en el aspecto de los hechos relacionados al cierre de los Bingos, pues estas eran las empresas u organizaciones que fungían como patronos de los cuales se producía la estabilidad laboral, pero fue

el mismo Estado que al decretar los cierres de estos Centros de Apuestas sin mediar palabras trajo como secuela el despido, si así se podría llamar de todos los trabajadores y trabajadoras que allí laboraban.

Determinar las responsabilidades del Estado, en cuanto a la protección y fomento de la estabilidad del trabajo.

El Estado es el ente principal garante de la seguridad Social, pues en la carta Magna “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”, señala en su Artículo 320 que “El Estado debe promover y defender la estabilidad económica, evitar la vulnerabilidad de la economía y velar por la estabilidad monetaria y de precios, para asegurar el bienestar social”.

De allí que para tratar sobre la estabilidad del trabajo como responsabilidad del estado, primeramente se tiene que discutir sobre la estabilidad económica y social de la nación, ya que estas se encuentran entrelazadas para su cumplimiento, es decir sería como una cadena porque al exigir al patrono o patrona la garantía de estabilidad laboral para sus trabajadores o trabajadoras las organizaciones y/o empresas deben exigirle al estado estabilidad económica y al existir ambas se estaría logrando la estabilidad social desde este punto de vista.

Es así como resulta imprescindible el deber de profundizar en la ampliación de la protección del sector laboral, pero no en forma privilegiada y restringida, sino que involucre a los trabajadores en su totalidad, tomando en cuenta el Artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que refiere “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”.

De lo antes planteado sugiere que al cerrar los Bingos como empresas patronales de un sin fin de trabajadores se estaría hablando de una violación al Artículo 93 de la Constitución, pues estos despidos fueron contrarios a la Carta Magna y por ende son Nulos, donde para el investigador la situación en cuanto a la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras de los Bingos y sus patronos hoy por hoy se encuentra existente.

Establecer las acciones y procedimientos jurídicos que pueden ejercer los trabajadores de los bingos del estado Carabobo, para obtener una tutela judicial efectiva, en el caso concreto de la estabilidad laboral.

Para el estudio del derecho a la tutela judicial efectiva se debe previamente aclarar lo que se entiende por tutela judicial efectiva, ya que existen dos corrientes a saber: Una corriente ha señalado que la tutela judicial efectiva se limita a lo establecido en el art. 26 de la CRBV que establece:

Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, e incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente (CRBV, 1999: art. 26).

Por su parte, Pico I Junoy (1997) argumenta que el derecho a la tutela judicial efectiva comprende palabras del Tribunal Constitucional Español- un contenido complejo que incluye los siguientes aspectos: el derecho de acceso a los tribunales; el derecho a obtener una sentencia fundada en derecho congruente; el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales; y el derecho al recurso legalmente previsto.

En el mismo orden de ideas, Carroca (1998) expresa que la tutela judicial efectiva garantiza: la posibilidad de acceder a los órganos jurisdiccionales iniciando

un proceso; la obtención de una sentencia motivada que declare el derecho de cada una de las partes; la posibilidad de las partes de poder interponer los recursos que la ley provea; y la posibilidad de obtener el cumplimiento efectivo de la sentencia.

También es partidario de esta corriente Rivera (2002), para quien la tutela judicial efectiva no solo supone el derecho de acceso a la justicia y a obtener con prontitud la decisión correspondiente, sino que comporta de igual forma la obligación que tiene la Administración de justicia, en respeto del derecho constitucional a la igualdad prevista en el artículo 21 de la CRBV y a decidir una controversia de una manera imparcial y equitativa.

El derecho a la tutela judicial efectiva apunta a garantizar un mecanismo eficaz que permita a los particulares restablecer una situación jurídica vulnerada y está integrado por el derecho de acceso; el derecho a la gratuidad de la justicia; el derecho a una sentencia sin dilaciones indebidas, oportuna, fundamentada en derecho y congruente; a la tutela cautelar y a la garantía de la ejecución de la sentencia (CRBV, 1999: art. 26)

Desde otro punto de vista se trata sobre el resguardo y protección de los derechos constitucionales en materia de trabajo, por lo que Villar Toyn (2004) refiere que:

“A pesar de que los fines sociales hacen que la jurisdicción laboral se ejerza sin la rigidez que impera en los demás procesos, según la función que se atribuye al cumplimiento de las exigencias de la ley relativas al modo como deben celebrarse ciertos actos jurídicos, constituyen una forma legal ad solemnitatem, pues son establecidos con un rigor categóricos, de manera que si no se cumplen, la ley considera que el acto no ha quedado formado para producir su efecto propio”.

De lo antes planteado, se debe hablar sobre las acciones que deben realizar las trabajadoras y trabajadores de los Bingos al momento de que fue cerrado su centro de trabajo, pues al realizar el mismo se debe prever la estabilidad laboral de sus trabajadores.

Es por ello que, la vía judicial con carácter constitucional, sería el procedimiento más idóneo que deben activar los trabajadores y trabajadoras de los Bingos de forma organizada y como colectivo, pues se les está violando una serie de derechos al cerrar sus centros de trabajo, por lo que las demandas son la materialización del derecho constitucional de acudir a la administración de justicia para solucionar un conflicto entre particulares o entre un particular y el Estado.

Precisar que Entes u Órganos, están encargados de la protección de los derechos constitucionales del trabajador.

Es oportuno hacer mención, que los países de América Latina no aplican esta medida proteccionista (Inamovilidad Laboral), que emplea Venezuela. Es importante resaltar que en América Latina, existe la estabilidad laboral, y entre los países que la emplean se encuentra México, Brasil, Cuba y relativamente en Argentina.

De esta forma, se tiene que la legislación en materia de trabajo venezolana, ha tratado a través del tiempo, entender las necesidades humanas y las nuevas exigencias de la sociedad, y así lo expone en la actual Constitución como uno de los derechos sociales de los venezolanos, recogido en el artículo 87 en los siguientes términos.: ... “El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que proporcione una existencia digna y decorosa y garantice el pleno ejercicio de ese derecho...”

Así pues, ese derecho laboral es garantizado por el estado mediante medidas tomadas de la ley, no será sometida a otras restricciones la libertad de trabajo, solamente serán consideradas y las ya establecida en la ley. El trabajo es un derecho es un derecho social y gozará de la protección del estado, dicho de otro modo el estado debe proteger el trabajo por ser un derecho social amparado por la constitución para garantizárselo a las personas, la ley tendrá que encargarse de mejorarlas condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras;

El estado basado en la ley está en la obligación de garantizarle al trabajador la estabilidad laboral y dispondrá lo conducente para limitar toda la forma de despido no justificado, ósea el estado dicta un decreto de inmovilidad laboral para así proteger y evitar que el trabajador sea despedido injustificadamente, esta petición para las trabajadores de instituciones pública como privadas. Los despidos injustificados contrario a esta constitución son nulos.

De todo lo antes expuesto, se refiere que el Estado es el principal velador de la garantía sobre la inamovilidad laboral y con ello se tiene a cada uno de sus Órganos, Entes, entre otros que deben ser base de ejemplo y vigilante del fiel cumplimiento de la Constitución y por ende de los derechos que persigue la estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.

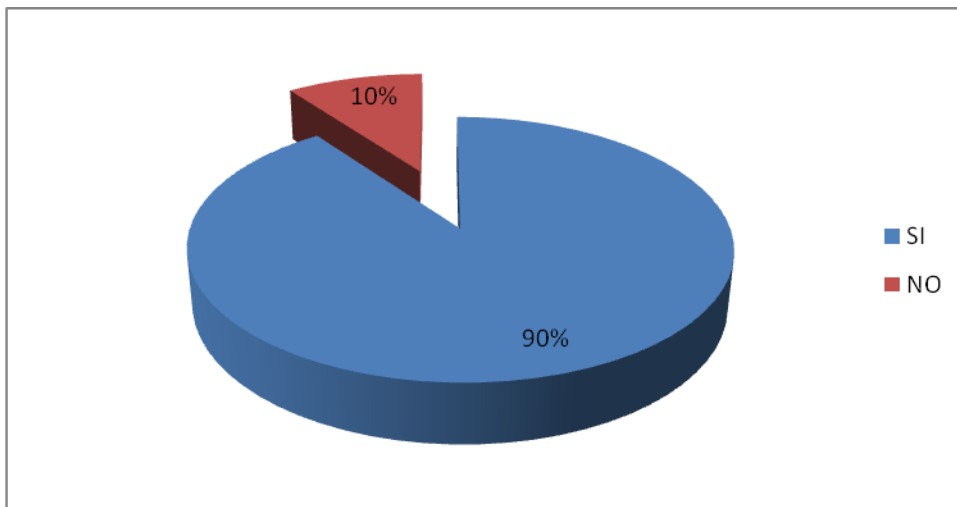
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1- ¿ Existe indefensión de los trabajadores de los bingos del estado Carabobo, en cuanto a su estabilidad laboral en el marco regulatorio

Escala	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: El Autor (2014)

Grafico N° 1



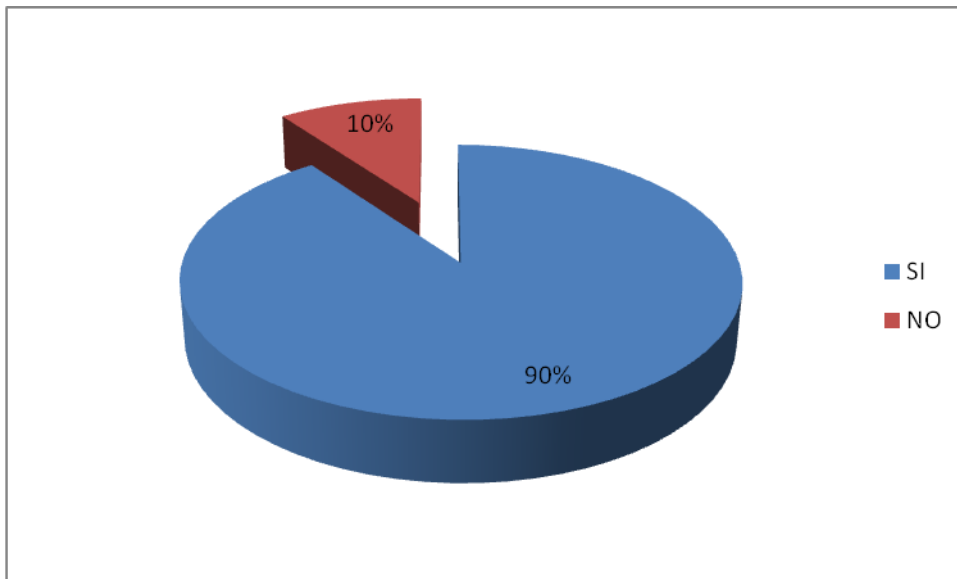
Análisis

En la interrogante N° 1 podemos observar que el 70% de los encuestados refleja que existe un grado de indefensión en los trabajadores de los bingos del estado Carabobo en lo que respecta a su estabilidad laboral, mientras que el 30% de los encuestados indica que no existe dicha sensación de indefensión.

2- ¿Conoce Usted los procedimientos administrativos inherentes al marco regulatorio de la estabilidad laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

Grafico N° 2



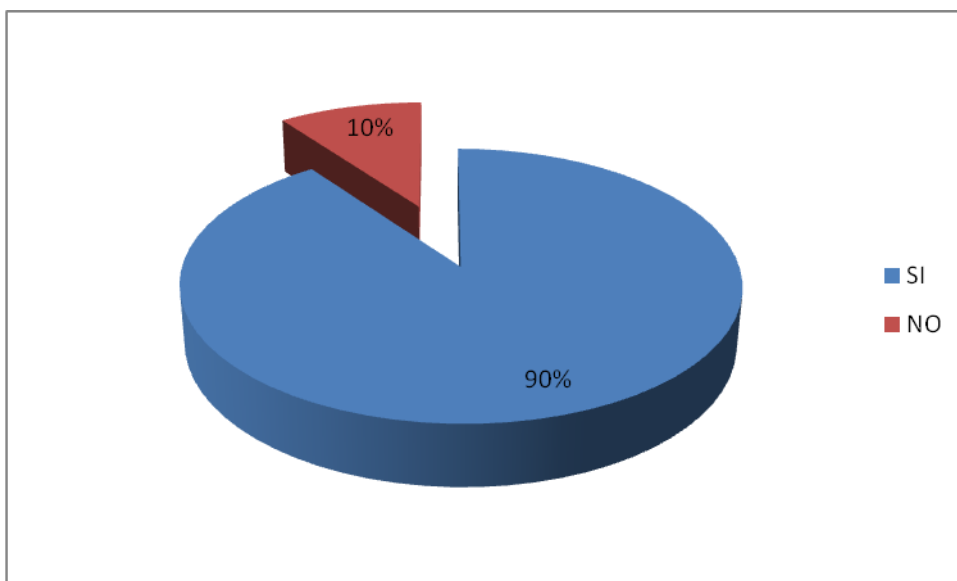
Análisis

En base a la segunda pregunta del cuestionario, podemos observar que solo el 40% de los encuestados conoce de los procesos administrativos inherentes al marco regulatorio de la estabilidad laboral, mientras que el 60%, desconoce del mismo.

3- ¿Se ha sentido usted atendido en su problemática, en los entres que le competen la resolución de su problemática?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	20	100%

Grafico N° 3



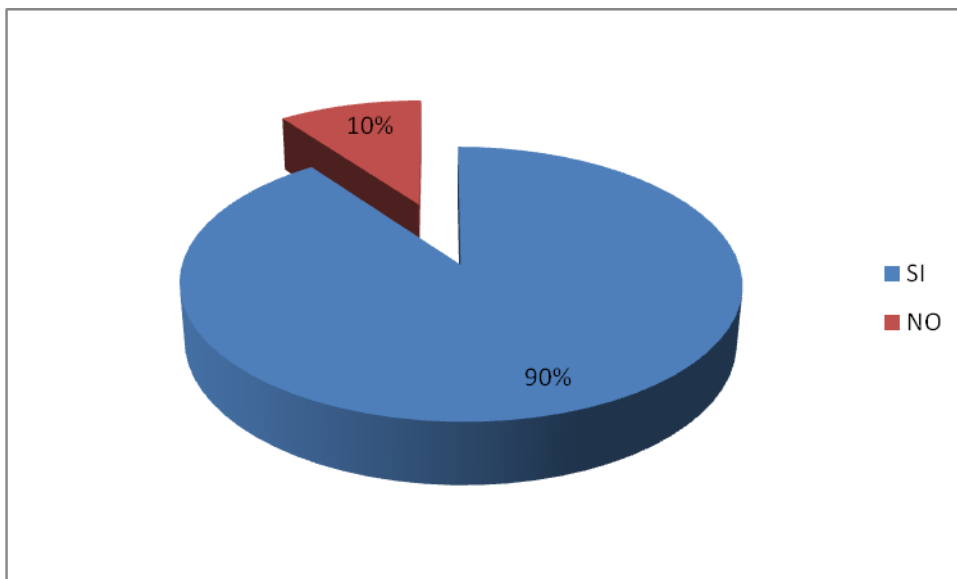
Análisis

Al visualizar las respuestas de la pregunta N° 3 del instrumento podemos determinar que solo el 20% de los encuestados se siente atendido sobre la problemática que se le presenta en lo que concierne el cierre de los bingos, mientras que por el contrario el 80% de los encuestados respondió que no se sienten atendidos ante esta problemática.

4- ¿Cuenta con una buena asesoría jurídica con respecto al marco de las actividades laborales que han sido interrumpidas por el cierre de los bingos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	25%
NO	15	75%
TOTAL	20	100%

Grafico 4



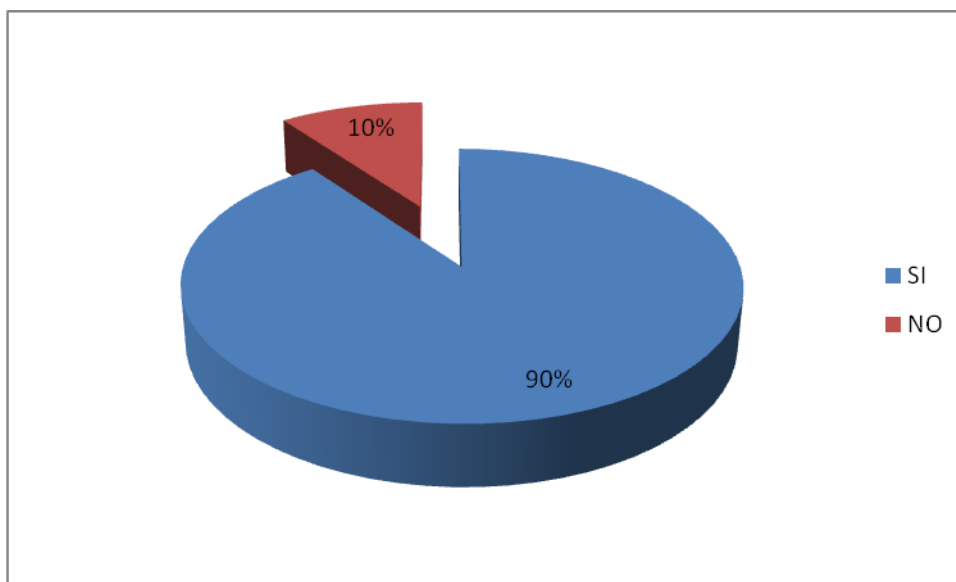
Análisis

En base a las respuestas obtenidas en la interrogante N° 4, podemos observar que el 25% los encuestados considera que si tienen una buena asesoría jurídica al respecto de su problemática de actividades laborales interrumpidas, por el contrario, el 75% de los encuestados respondió que no.

5- ¿Tomando en cuenta la Inamovilidad establecida por el gobierno, considera usted que sus derechos han sido violentados?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Grafico 5



Análisis

Al tocar el tema de la inamovilidad que debe contemplar todos los trabajadores venezolanos, el 90% de los encuestados considera que sus derechos sobre estabilidad laboral han sido violentados, mientras que solo el 10% de los encuestados respondió que no, que sus derechos laborales no han sido violentados.

CONCLUSIONES

En Venezuela, es un hecho capital e indiscutible la consagración expresa en el contenido del artículo 26 de la constitución de 1999 del derecho fundamental a obtener de los jueces y tribunales la tutela judicial efectiva, lo cual implica, ineludiblemente, el reconocimiento directo de la de los derechos de los trabajadores que fueron afectado en su estabilidad laboral e inamovilidad laboral de la cual gozaba, y que no fueron reconocido por los patronos al momento de realizar los despido injustificados de cada trabajador.

Así, este derecho, a la tutela efectiva, solo fueron acatada por los órganos jurisdiccionales y solo en la admisión de las diferentes demanda incoada por los trabajadores, pero que en sede administrativa como lo es la inspección del trabajo, no acataron el derecho a la tutela y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Cabe mencionar, como profesional del derecho y estudiante actual en el área laboral, que el Derecho no es más que un fenómeno social y más específicamente una necesidad de los grupos sociales, de allí viene su importancia en el entorno por lo que toda agrupación de dos o más personas requieren de normas de conducta que regulen sus relaciones y eventualmente resuelvan sus conflictos. Es por ello que nace el concepto de derecho y su manifestación es el ORDENAMIENTO JURÍDICO, el que puede ser definido como un conjunto de normas jurídicas que formando un sistema, que tiene vigencia en cierta época en un determinado grupo social, homogéneo y autónomo.

En términos específicos cuando se examinó la aplicación y efectividad de la normativa legal vigente en Venezuela, sobre la estabilidad laboral de los trabajadores, se obtuvo que al hablar sobre estabilidad laboral surge la necesidad de la estabilidad

económica y social, ya que sin estas últimas no se podría cumplir con la primera, caso en común con las trabajadoras y los trabajadores de los Bingos cerrados a nivel Nacional, especialmente en el Estado Carabobo, y no me parece justo ni equitativo que un trabajador que es despedido por hechos que no tienen que ver con su actuar ni con su voluntad, sea dejado en completa indefensión y en la más pobre de las situaciones económicas.

Sobre el basamento para el estudio y análisis de esta problemática, se realizó visita a los cinco (05) bingos que funcionaban en el Estado Carabobo como son: El Magestic, ubicado en el C.C. Shopping Center, el Bingo Rio, ubicado en el Municipio San Diego, el Bingo Rey, ubicado en la Av. Andrés Eloy Blanco, el Bingo Valencia, ubicado en el Fórum, en el Municipio Naguanagua, y el Bingo Eurobar, el cual se encontraba ubicado en el C.C. Vía Veneto, Sector Mañongo del Municipio Naguanagua. En dichas visitas se detectó en sus puertas un cartel emitido por el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), por incurrir en ilícitos fiscales

Asimismo, se concluyó que la estabilidad del trabajo, se encuentra fundamentada en los principios constitucionales, pues es un derecho social y debe gozar de la protección del mismo Estado, dicho de otro modo este debe proteger el trabajo por ser un derecho social amparado por la constitución para garantizárselo a las personas.

Ya al haber tratado sobre la aplicabilidad, efectividad y responsabilidad del Estado sobre la estabilidad laboral, se tiene que las trabajadoras y los trabajadores de los Bingos cerrados por decreto del Estado deben organizarse para reclamar sus derechos violentados directamente por la vía judicial, pues si al caso se trata no fue el patrono quien directamente los despidió, simplemente cerraron el centro donde estos trabajaban de allí que se tiene que apelar por vía judicial de carácter constitucional la violación a los derechos consagrados en la carta Magna.

De allí pues, que a mi juicio estoy de acuerdo con que se creen normas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y a la creación de condiciones adecuada y segura para el mejor desenvolvimiento y desarrollo intelectual y físico del mismo, pero el estado debería tomar en cuenta que para lograr la estabilidad de los trabajadores y el cumplimiento del ordenamiento jurídico específicamente la ley orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras, en cuanto la regulación, parámetros, procedimientos y mecanismos necesarios para evitar actos como los ejecutados por los patronos en contra de los trabajadores por hechos ajenos a los mismos.

RECOMENDACIONES

Con los resultados arrojados así como las conclusiones llegadas se emiten las siguientes recomendaciones:

Los patronos de los Bingos cerrados deben trabajar conjuntamente con los trabajadores para exigir el resarcimiento de los daños ocasionados en materia de trabajo por el cierre de los mismos

El legislador debería crear normas de protección sobre los derechos humanos y garantizar el correcto cumplimiento de los beneficios sociales y laborales de los trabajadores cuando su patrono o patrona se encuentren incumpliendo la normativa vigente para su funcionamiento de sus servicios según lo que determina la ley.

Se debería crear por parte del Estado y el patrono un fondo de seguridad social para los trabajadores y trabajadoras que por cierre de su sitio de trabajo dejen de ejercer sus labores de trabajo, con la finalidad de proteger los principios constitucionales, por no me parece justo que si el trabajador es despedido por un hecho ajeno a su voluntad, sea dejado en completa indefensión.

El legislador debería de reformar el ordenamiento jurídico vigente, con el fin de aplicar sanciones y medidas vite que el patrono pueda causar un daño patrimonial a su empresa para evita cumplir con el derecho de los trabajadores en materia socioeconómica que le corresponda y asi exigir que se cumpla con los establecido en la ley.

Se debería crear una comisión mixta, entre el estado y los trabajadores para hacer seguimiento a los procedimientos incoado antes los organismos competentes con la finalidad de agilizar tanto en sede administrativa (inspectoría del trabajo) como en la

desde jurisdiccional es decir en los tribunales del trabajo que en la actualidad se encuentran la cantidad de 448 causas en etapa de ejecución el año 2011, sin que se defina su culminación perjudicando así a los trabajadores que no ve que sus derecho son tutelado y garantizado por el estado.

Exhorta a los jueces de los tribunales del trabajo, a utilizar el amplísimo poder cautelar general habilitado en la ley orgánica del tribunal supremo de justicia y la ley orgánica del trabajo y trabajadores y trabajadoras, las cuales están orientada a alcanzar un sistema cautelar abierto, eficaz y sobre todo, a evitar la materialización de daños a la parte que afecta la efectividad del trabajo, como fue el despido injustificado de los trabajadores de los bingos, por parte de los patronos, producido por un acto del estado y que fue ajeno al trabajador.

El estado debería proporcionar a las insectoría del trabajo, de personal técnico y profesional suficientemente capacitado, así como de recurso para efectuar su actividad, donde se capacite al funcionario público para la aplicación de las nuevas normativas laborales y este a su vez se encargue de transmitir a las empresas y sindicatos directamente los procedimientos que han de seguir para poder casa en particular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alfonso R. (2004). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Caracas 10ma. Edición, Editorial Malvin C.A
- Cabanellas, G. (1981). **Diccionario Jurídico Elemental**. Editorial Heliasta. Argentina
- Carvajal, P. (1995). **Estabilidad Laboral de los Funcionarios Públicos que laboran en la Alcaldía del Municipio Autónomo San Fernando del Estado Apure**. Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Carvajal, A. (1999). **Retiro y Estabilidad de los Funcionarios Públicos de las Alcaldías del Estado Apure**. Trabajo de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- De Pedro, A. (1994). **El Procedimiento Administrativo en Venezuela**. Caracas.
- Universidad De Carabobo. Área De Estudios De Postgrado. (2004). **Guía para la elaboración de Proyectos de Trabajos de Especialización, Trabajo de Grado de Maestría y Tesis Doctoral**. Valencia
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (1990). **Manual de Trabajos de Grado de Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas.
- Urriera. (1989). **El Derecho a la Estabilidad en el Empleo**. Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela
- Villasmil, H. (2001). **Estudios De Derecho Del Trabajo**. Ediciones UCAB. Venezuela
- CONVENIO 98 DE LA OIT (1949) Principios del Derecho de Sindicacion y de Negociación
Colectiva G.O. 28709, Extraordinaria del 22 de agosto de 1968

REFERENCIAS NORMATIVAS

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453
(Extraordinario) Marzo 24, 2000. Editores Vadell Hermanos.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. (1999). Gaceta Oficial de la República de
Venezuela N° 5,152. (Extraordinaria) Junio 19, 1997

LEY ORGÁNICA PROCESAL DE TRABAJO (2002). Gaceta Oficina Nro. 37.504.
Extraordinario. Del 13 de Agosto de 2002.

REFERENCIAS EN LÍNEA

Bravo, H (2004). **La importancia de la protección de la relación laboral.** Disponible en: http://www.ucla.edu.ve/dac/in_vestigaci%F3n/compendium8/proteccion.htm

Socorro, F. (2004). **Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia.** Disponible en: <http://www.mercadodetrabajo.com.uy/?tc=nt&nt=8&scat=>

Perozo Javier y Montaner Jessica (2007). **Tutela Judicial Efectiva en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** División de Estudios para Graduados. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad del Zulia Maracaibo – Venezuela. Disponible en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-626820_07000300004&script=sci_arttext

ANEXOS

ANEXO N° 1
CUESTIONARIO

1- ¿ Existe indefensión de los trabajadores de los bingos del estado Carabobo, en cuanto a su estabilidad laboral en el marco regulatorio

SI____ NO____

2- ¿Conoce Usted los procedimientos administrativos inherentes al marco regulatorio de la estabilidad laboral?

SI____ NO____

3- ¿Se ha sentido usted atendido en su problemática, en los entres que le competen la resolución de su problemática?

SI____ NO____

4- ¿Cuenta con una buena asesoría jurídica con respecto al marco de las actividades laborales que han sido interrumpidas por el cierre de los bingos?

SI____ NO____

5- ¿Tomando en cuenta la Inamovilidad establecida por el gobierno, considera usted que sus derechos han sido violentados?

SI____ NO____